



UNIVERZITA
KARLOVA
PRÁVNICKÁ
FAKULTA



DŮKAZNÍ PROSTŘEDKY A JEJICH PŘÍPUSTNOST ZEJMÉNA SE ZAMĚŘENÍM NA KAMEROVÉ SLEDOVÁNÍ

2020

Jakub Morávek (ed.)



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte
4.0 Mezinárodní Licence

DŮKAZNÍ PROSTŘEDKY
A JEJICH PŘÍPUSTNOST
ZEJMÉNA SE ZAMĚŘENÍM
NA KAMEROVÉ SLEDOVÁNÍ

Jakub Morávek (ed.)

Praha 2020

Recenzenti:

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Editor:

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Autoři:

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

JUDr. Vendula Mezeiová, LL.M.

Mgr. Aneta Průšová

Mgr. Lucie Matějka Řehořová

Mgr. Bc. Jitka Kubešová

© Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020

Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko
v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun

ISBN: 978-80-7630-001-9

OBSAH

<i>Jakub Morávek</i> Úvod	5
<i>Jakub Morávek</i> Kamerové systémy z hlediska inspekce práce a Úřadu pro ochranu osobních údajů	6
<i>Vendula Mezeiová</i> Majetkové zájmy zaměstnavatele a osobní práva zaměstnance: právní realismus v anglickém a českém právu	44
<i>Aneta Průšová</i> Podmínky kontrolování a sledování zaměstnanců na pracovišti dle právního řádu Spolkové republiky Německo	57
<i>Lucie Matějka Řehořová</i> Sledování zaměstnanců a přípustné důkazní prostředky optikou Evropského soudu pro lidská práva	67
<i>Jitka Kubešová</i> Stanovisko českých soudů k přípustnosti důkazních prostředků	75

ÚVODEM

Právnická fakulta Univerzity Karlovy, jmenovitě katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, ve spolupráci s Výzkumným ústavem bezpečnosti práce v.v.i., řeší výzkumný úkol v rámci institucionální podpory V07-S4 Ministerstva práce a sociálních věcí s označením Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z ust. § 316 zákoníku práce. Projekt je rozdělen do několika fází. Prozatím byla komplexně zpracována první fáze.

V první fázi byla zaměřena pozornost výzkumného týmu na problematiku přípustnosti záznamů z kamerových systémů jako důkazních prostředků v řízeních vedených orgány veřejné moci. Materie byla zkoumána jak v obecné rovině právní teorie, tak (a to zejména) z hlediska rozhodovací praxe vysokých soudů České republiky a vysokých soudů vybraných zemí (Německo, Velká Británie, Rakousko). Zvláštní pozornost byla zaměřena na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva.

Dosažené výsledky byly prezentovány na workshopu organizovaném řešiteli projektu dne 2. prosince 2019 v prostorech Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v.v.i. V rámci workshopu byly předneseny příspěvky k jednotlivým dílčím oblastem a odprezentovány dosavadní zjištění a závěry.

Předkládaná publikace obsahuje písemné zpracování výstupů prezentovaných na zmíněném workshopu.

V Praze dne 12. prosince 2019

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

hlavní řešitel projektu a editor publikace

KAMEROVÉ SYSTÉMY Z HLEDISKA INSPEKCE PRÁCE A ÚŘADU PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ

JUDr. Jakub Morávek, Ph. D.¹

Jednou z prvních široce diskutovaných agend mezi laickou i odbornou veřejností spadající do působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů, která si i po téměř dvaceti letech zachovává aktuálnost, je zpracování osobních údajů kamerovými systémy. Agenda byla řešena z mnoha hledisek a byla spolu s ní diskutována řada otázek; od základních momentů, jako je určení rozsahu působnosti právní úpravy (zejména zda pod právní úpravu na ochranu osobních údajů spadají i on-line kamerové systémy, zda se právní úprava vztahuje i na kamerové systém montované do vozidel), přes dílčí aspekty, jako je způsob plnění informační povinnosti (včetně podoby informačních tabulek), způsob určení doby uchování záznamů, až po otázky správního trestání, jako je povaha deliktů páchaných při zpracování osobních údajů kamerovými systémy se záznamem.

Za dobu bezmála dvaceti let doznala tato materie řady změn. Šlo o změny právní i faktické, nebo snad lépe řečeno technologické. Rychlejší a dynamičtější byl vývoj v oblasti technologií. Na počátku tisíciletí a ještě řadu let poté nebylo výjimečné, že kamerový záznam byl pořizován na videokazetu s elektromagnetickou páskou. Technická řešení byla poměrně strohá. Běžně používaná zařízení například jen obtížně umožňovala nastavit přesnou dobu uchování záznamu, stanovit rozdílnou dobu uchování záznamu z jednotlivých kamer nebo logovat přístupy k záznamům („logování“ se nikoli výjimečně provádělo zápisem do knihy či sešitu).

Nebylo výjimečné, že systém fungoval v režimu senzorového spouštění pořizování záznamu, tzn. záznam se počal pořizovat, zaznamenala-li čidla v zorném úhlu kamery pohyb. Záznam byl uchovávan do té doby, než se kazeta zaplnila. Pokud se kazeta zaplnila, pásek se převinul. Nový záznam přemazával nejstarší pořizované záznamy. Bez přímého lidského zásahu, kdy by byl záznam promazáván v závislosti na určené délce úložní doby, byla doba uložení záznamu tudíž fakticky důsledkem více či méně kvalifikovaného odhadu vycházejícího z kapacity kazety a předpokládané míry aktivity v zorném úhlu kamery.

Dnešní technologické možnosti, stejně jako dostupnost technologických prostředků v závislosti na změně jejich ceny, jsou popsány realitě na míle vzdáleny. Prostředky pořizování audiovizuálních záznamů jsou levnější, dokáží pořizovat záznam ve vyšší kvalitě a nabízí, což je nejpodstatnější, podstatně odlišné (sofistikovanější) nástroje

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako tajemník a odborný asistent. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 11. prosince 2019.

řízení zpracování osobních údajů (pořizování záznamu, práce se záznamem, určování doby uložení záznamu atd.).

Do jisté míry lze za podstatný moment z hlediska vývoje právní stránky problematiky vnímat den 1. ledna 2007, kdy nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce².

V řadě podstatných aspektů se právní úprava pracovněprávních vztahů spolu s nabytím účinnosti zákoníku práce příliš nezměnila. Přece jen nicméně bylo možné určité novinky a posuny identifikovat. Jenou z nich bylo zařazení ustanovení (do určité míry) výslovně regulujícího možnosti sledování zaměstnanců a stanovujícího pravidla pro získávání údajů o zaměstnanci během doby trvání a před vznikem pracovního poměru (ust. § 316).

Šlo (a stále do značné míry jde) o právní úpravu částečně nekonzistentní s právní úpravou na ochranu osobních údajů. Z počátku jí však nebyla věnována příslušná pozornost. To mělo dle všeho dvě příčiny.

Jednak spolu s jejím zavedením nebyla formulována příslušná skutková podstata v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. K tomu došlo až o více jak deset let později (viz níže).

Jednak Úřad pro ochranu osobních údajů v počátku předmětnou právní úpravu poněkud přehlížel. Později, ve vztahu ke kamerovým systémům na pracovišti (v principu správně) přijal pozici, že výchozí podmínka pro přípustnost sledování zaměstnanců, jak je zavedena ust. § 316 odst. 2 ZPr, obsahově odpovídá právnímu titulu pro zpracování osobních údajů formulovanému v ust. § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů; dnes obtisknutému do čl. 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů při kontrolách kamerových systémů na pracovištích a ve správních řízeních trestních postupoval s ohledem na vymezení své působnosti podle právní úpravy na ochranu osobních údajů. Ve svých rozhodnutích a protokolech konstatoval, že s ohledem na obsahovou shodnost zákonných podmínek (a předpoklad bezspornosti právního řádu) závěr o legálnosti či o nelegálnosti zpracování osobních údajů (posouzeno podle právní úpravy na ochranu osobních údajů) ze strany zaměstnavatele kamerovým systémem z prostor pracoviště (nebo jiným technickým prostředkem zpracování osobních údajů, který lze podřadit podle § 316 ZPr) současně znamená soulad, či nesoulad postupu zaměstnavatele z hlediska pracovněprávní úpravy (ust. § 316 ZPr).

Pozice Úřadu pro ochranu osobních údajů ke kamerovým systémům se postupně ustálila a zavedla. Postup a závěry úřadu byly relativně předvídatelné. Úřad pro ochranu osobních údajů publikoval řadu stanovisek a vyjádření k problematice kamerových systémů (kamerové systémy v bytových domech, kamerové systémy na sportovištích, kamerové systémy v motorových vozidlech atd.). Zpracoval manuál ke kamerovým

² Dále jen *ZPr*.

systemům. Standardizoval podobu informačních tabulek atd. Občas své názory, mj. i v návaznosti na judikaturu, úřad korigoval.

Za významný moment, který přispěl k poměrně úspěšnému se vypořádání s problematikou, lze považovat oznamovací povinnost správce osobních údajů ve smyslu ust. § 16 zákona č. 101/2000 Sb.; ve vztahu ke kamerovým systémům (stejně jako k jiným způsobům sledování) nebylo dovozeno naplnění výjimky z oznamovací povinnosti, jak byla formulována ust. § 18 jmenovaného zákona. Z oznámení zpracování osobních údajů kamerovými systémy a ze související komunikace se správcem osobních údajů Úřad pro ochranu osobních údajů získal řadu praktických poznatků o provozování kamerových systémů, využívání záznamů, účelech správců atd. Získal tak podklad k tomu, aby jeho činnost v této oblasti mohla opisovat realitu a reagovat na ni, což je žádoucí, a ne úplně často vídaný jev u správních orgánů.

Přibližně v roce 2010 se situace, jde-li o zájem inspektorátu práce a Úřadu pro ochranu osobních údajů o ust. § 316 ZPr, počala měnit. Do určité míry to lze přisuzovat změně vnímání ze strany společnosti. Rozšířilo se povědomí o právní úpravě na ochranu osobních údajů, o právech, které v této souvislosti lidé mají, o tom, že jsou zde státní orgány, které problematiku řeší a přestoupení zákonných pravidel mají možnost potrestat.

V řadě případů se však stěžovatelé neobraceli na Úřad pro ochranu osobních údajů, nýbrž na inspektoráty práce. Na to došlo mezi Státním úřadem inspekce práce a Úřadem pro ochranu osobních údajů k diskusi nad tím, jak situaci řešit. V řadě případů, s ohledem na scházející možnost efektivního veřejnoprávního postihu ze strany inspekce práce, došlo k předání věcí Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Předělem byl do určité míry 29. červenec 2017, kdy byly do zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, vtěleny dvě skutkové podstaty přestupků/správních deliktů (§ 11a a § 24a) uvozené nadpisy „přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců“.

Jde fakticky (v každém z ustanovení) o tři skutkové podstaty. Dle zákonných ustanovení se zaměstnavatel (fyzická osoba, fyzická osoba podnikající, nebo právnická osoba) dopustí přestupku tím, že

- (i) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce, za což mu může být uložena pokuta až do výše 1.000.000 Kč;
- (ii) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, za což mu může být uložena pokuta až do výše 100.000 Kč;
- (iii) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním

pracovněprávním vztahem, za což mu může být uložena pokuta až do výše 1.000.000 Kč.

Z určitého hlediska tak došlo k dílčímu překryvu (viz níže) kompetencí Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspekce práce. V tiskové zprávě z 31. července 2017³ Úřad pro ochranu osobních údajů deklaroval (byť se odkazuje na překonaný rozsudek Vrchního soudu v Praze, který staví právě na opačném principu – viz například NSS ve věci sp. zn. 6 As 133/2015 – 53), že mezi dotčenými institucemi bude docházet ke vzájemné komunikaci, aby se předešlo dvojímu trestání za jeden skutek. To je sice pozitivní, současně však vyjádření ale také říká, že rozšíření působnosti inspektorátu práce se nedotýká působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů, tzn. v části, kde se kompetence překrývají, může kontrolu provést jeden, nebo druhý.

V tiskové zprávě nicméně jeden podstatný moment schází.

Zákaz dvojího trestání je nepřekročitelným ústavním principem. Stejně důležitým a rozhodujícím principem je však i povinnost orgánů veřejné moci postupovat tak, aby byla zachována právní jistota účastníků právních vztahů. Právní jistota je široký pojem. V rámci rozhodovací praxe orgánů veřejné moci znamená primárně předvídatelnost rozhodování a jednotnost. Zásadu v obdobných případech obdobně je možné překonat jedině z dostatečně silného důvodu; jsou-li naplněny podmínky pro overruling (viz například Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. III. ÚS 1275/10). O spolupráci v tomto směru však tisková zpráva nehovoří. Přirozeně se nabízí doufat, že byla implicitně předpokládána. Z dosavadního zkoumání materie a z komunikace s dotčenými orgány veřejné moci se však podává, že spíše nikoli (neexistuje ani jednotná metodika v rámci inspektorátů práce, natož jednotící metodika Úřadu pro ochranu osobních údajů a Státního úřadu inspekce práce, která by mj. zahrnovala informační kanály pro sdílení informací o uložených pokutách).

Zájem na takovém systému sdílení informací přitom by měl mít primárně Státní úřad inspekce práce, neboť v momentě nabytí účinnosti zákona, jímž se inspekci práce přisoudila kompetence kontrolovat dodržování povinností podle ust. § 316 ZPr, měl Úřad pro ochranu osobních údajů již více jak patnáctiletou praxi a bohatou rozhodovací historii ohledně kamerových systémů na pracovištích.

V souvislosti s otázkou jednotnosti postupu obou dotčených úřadů nelze nechat stranou ani odlišnou výši možných sankcí.

V roce 2017 činila maximální výše pokuty při nesplnění povinností na úseku ochrany osobních údajů (skutkové podstaty přestupků byly odkazovací) dle § 44 zákona č. 101/2000 Sb. pro fyzické osoby 1.000.000 Kč, resp. až 5.000.000 Kč, pokud došlo k ohrožení většího počtu osob, nebo byly povinnosti porušeny při zpracování citlivých údajů, a dle § 45 stejného zákona pro fyzické osoby podnikající a pro práv-

³ Viz https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&cid=26275&n=tiskova%2Dzprava%2Dke%2Dschvaleni%2Dnovely%2Dzakona%2Do%2Dinspekci%2Dprace

nické osoby 5.000.000 Kč, resp. až 10.000.000 Kč, pokud došlo k ohrožení většího počtu osob, nebo byly povinnosti porušeny při zpracování citlivých údajů. Oproti tomu v případě zákona č. 251/2005 Sb. se v obou případech jednalo a jedná nejvýše o 1.000.000 Kč. Ještě dramatičtější je rozdíl při srovnání zákona č. 251/2005 Sb. a obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Lez rozumět předkladateli, že nechtěl ust. § 11a a § 24a zákona č. 251/2005 Sb. narušovat jednotu právní úpravy a jistou logickou vnitřní strukturu sankcí v zákoně č. 251/2005 Sb. Na druhou stranu i zákon o inspekci práce zná pokutu až ve výši 10.000.000 Kč (§ 12 a § 25) a její volba by i pro přestupky podle § 11a a § 24a, jde-li o narušení soukromí a shromažďování údajů, byla bývala právě kvůli zachování celistvosti právní úpravy zřejmě šťastnější (byť samozřejmě maximální zákonná výše nic nevyovídá o obvyklé výši sankcí ukládaných správními orgány v konkrétních případech). Důvodem je mj. i fakt, že vyšší možné sankce se vyjadřuje typová závažnost postihovaného jednání a hodnota chráněného společenského statku. Není-li k tomu zvláštní důvod, mezi typově obdobnými situacemi vztahující se k obdobným nebo stejným chráněným hodnotám by neměly být zásadní rozdíly ve výši možných sankcí.

Dalším (z jistého hlediska) zlomovým momentem problematiky je nabytí platnosti nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES dne 25. května 2018. Neplatí sice slova o revoluci, které mnozí věci neznalí hlásali v době před nabytím platnosti nařízení, neboť základní principiální uspořádání a stavba právní úpravy zůstali stejné. Na druhou stranu to není ani tak, že by se relativně ustálené vody nepohnuly.

Došlo k zavedení nových institutů (oznámení a ohlášení porušení zabezpečení, zavedení pověřence pro ochranu osobních údajů atd.) a k dílčím modifikacím některých stávajících (informační povinnost, řetězení zpracovatelů atd.). Diskuse o těchto viditelných změnách spolu s diskusemi nad podobou a adaptující legislativy, včetně problematiky trestání atd., rozptýlení pozornosti, které přinesly, způsobilo, že se postupně a jakoby potají a do určité míry neviděny objevují a projevují neméně citelné změny. Jde o změny v přístupech k některým zavedeným otázkám, o modifikaci výkladu některých zavedených pojmů a obsahu určitých povinností. Jejich iniciátorem a původem je Evropský sbor pro ochranu osobních údajů.

Evropský sbor pro ochranu osobních údajů fakticky vzešel z pracovní skupiny 29 (WP 29) zřízené na základě čl. 29 směrnice 95/46/ES. Jeho síla je však větší, než tomu bylo u WP 29. Jeho úloha v ovlivňování přístupů dozorových úřadů bude rozhodující.

WP 29 přijímala stanoviska a metodiky, avšak snad vyjma předávání osobních údajů do třetích zemí, konkrétně zejména podoby a přijímání závazných podnikových pravidel (BCR), byly vnímány její stanoviska (nejméně ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů) spíše jako doplňková. Úřad pro ochranu osobních údajů přijal okolo

šedesáti stanovisek, kdy ne vždy jeho závěry korespondovaly přesně s tím, co ve svých pracovních dokumentech uváděla WP 29. Stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů byla výsledkem interní diskuse odborníků úřadu. Nepodléhala žádné externí supervizi. Jejich správnost byla fakticky posuzována ve správním soudnictví.

Řada stanovisek Úřadu pro ochranu osobních údajů zasahovala širokou škálu subjektů. Byla respektována a v praxi podle nich dotčené osoby postupovaly. Na uvedení zpracování osobních údajů do souladu s nimi vynaložili správci a zpracovatelé nemalé finanční prostředky.

Mechanismus nastavený obecným nařízením o ochraně osobních údajů je jiný než dosavadní zavedená praxe. Evropský sbor pro ochranu osobních údajů plní jednotící úlohu pro celou unii. Jeho schválení podléhají jednotlivé počiny dozorových úřadů – kodexy chování atd. Prozatím se zdá, že jeho působení fakticky vylučuje přijímání stanovisek ze strany dozorových úřadů výlučně ve vlastní režii; ostatně Úřad pro ochranu osobních údajů všechna svá dosavadní stanoviska přesunul do archivu.

Závěry Evropského sboru pro ochranu osobních údajů a jeho pohled na určité momenty problematiky zřejmě nebude vždy stejný jako dřívější stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů; v této souvislosti lze například vzpomenout úvahy sboru o tom, že by se právní úpravou na ochranu osobních údajů měly řídit i on-line kamerové systémy. Jak rozsáhlé změny a s jakými náklady bude působení sboru ve vztahu ke zdejším adresátům právní úpravy znamenat, je těžko odhadovat.

Nabytí platnosti obecného nařízení bylo z tohoto hlediska jakýmsi silnějším poryvem větru, který rozčeřil klidné vody. Působení Evropského sboru pro ochranu osobních údajů bude oproti tomu může být nepodobné efektu žblunknutí kamene – mnoho šířících se vln všemi směry.

Krátce řečeno, z hlediska právní úpravy na ochranu osobních údajů, s ohledem zejména na působení Evropského sboru o ochraně osobních údajů, nelze mít za to, že by byla pravidla v tomto směru konečná.⁴

Z naznačeného shora se podává, že stávající situace je mj. problematická z hlediska určení míry překryvu kompetencí Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce, jde-li o kamerové systémy na pracovištích. Spolu s tím jde ruku v ruce riziko porušení zásady *ne bis in idem*. Těmto otázkám zde bude v kontextu vymezení obsahu ust. § 316 ZPr dále věnována pozornost.

⁴ V tomto kontextu zde bude na kamerové systémy nahlíženo, jelikož pozice a závěry sboru prozatím nejsou jasné a konečné, tak, že provozování on-line kamerového systému, tedy kamerového systému, z něj není pořizován záznam, nemá povahu zpracování osobních údajů.

1. Výklad ust. § 316 ZPr (zejména z hlediska kamerových systémů)⁵

Právní úprava obsažená v ust. § 316 ZPr⁶ dopadá na zaměstnance činné pro zaměstnavatele jak v pracovním poměru, tak na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Ustanovení se dotýká několika oblastí, jejichž společným znakem je, jak se podává z označení hlavy VIII části 13 ZPr, do níž je ustanovení zařazeno, stejně tak jako z důvodové zprávy k § 316 ZPr,⁷ jednak ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (čl. 11 Listiny základních práv a svobod⁸) a jednak ochrana osobních práv (osobnostních práv) zaměstnance, zejména soukromí, osobních údajů a listovního tajemství (čl. 7, 10, 13 LZPS).

Ve vztahu k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele je z hlediska předmětného ustanovení podstatné, zda tyto zájmy a s nimi související kontrola mají být chápány v úzkém smyslu slova, tj. výlučně jako kontrola nakládání s pracovními prostředky ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr za účelem ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, nebo v širokém smyslu slova. Ve druhém případě by tak šlo o kontrolu jak nakládání

⁵ Vychází z *Morávek, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů* (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer. 2019.

⁶ Ustanovení § 316 ZPr je následujícího znění:

- (1) *Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*
- (2) *Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*
- (3) *Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.*
- (4) *Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o*
 - a) *těhotenství,*
 - b) *rodinných a majetkových poměrech,*
 - c) *sexuální orientaci,*
 - d) *původu,*
 - e) *členství v odborové organizaci,*
 - f) *členství v politických stranách nebo hnutích,*
 - g) *příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,*
 - h) *trestněprávní bezúhonnosti;*

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

⁷ Srov. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna 2002–2006, tisk č. 1153/0.

⁸ Dále jen LZPS.

s pracovními prostředky podle § 316 odst. 1 ZPr, tak i o dodržování jiných pracovněprávních povinností zaměstnance, jejichž porušení by mohlo mít negativní dopad do majetkové sféry zaměstnavatele, tj. včetně např. kontroly nakládání s jinými věcmi během výkonu práce než těmi, které jsou uvedeny v § 316 odst. 1 ZPr (např. se zbožím atp.), kontroly dodržování povinností v oblasti pracovní doby atp. Z dikce § 316 odst. 3 ZPr, kde se hovoří o „zavedení kontrolních mechanismů“ (v těchto slovech lze vidět odkaz na § 316 odst. 1 ZPr), by bylo možné usuzovat na první z variant. Jelikož je však v § 316 ZPr zařazen ještě zcela nesouvisející odst. 4, a jelikož se v § 316 odst. 2 hovoří mj. o písemnostech adresovaných zaměstnanci, stejně jako o elektronické poště směřované zaměstnanci, tedy o skutečnostech nemajících vztah k povinnosti podle § 316 odst. 1 ZPr, je třeba se přiklonit spíše ke druhé z možností, tj. vztáhnout dané ustanovení (zejména § 316 odst. 2, 3 ZPr) jak ke kontrole ve smyslu odst. 1, tak obecně ke kontrole zaměstnance.

Ustanovení váže a v základu reaguje na základní práva a povinnosti subjektů základního pracovněprávního vztahu tvořící jeho obsah. Ten je definován povinností zaměstnance vykonávat v pracovní době pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy dle jeho pokynů, kdy pouze (nejde-li o zákonem uznané překážky v práci, u nichž se stanoví něco jiného) za výkon práce zaměstnanci od zaměstnavatele náleží pracovněprávní odměna (mzda, plat, odměna z dohody). Dále reflektuje podstatu vlastnického práva, když zdůrazňuje výlučné právo zaměstnavatele rozhodovat o způsobu využití pracovních a výrobních prostředků (ať již jsou ve vlastnictví zaměstnavatele nebo nikoli); s ohledem na povahu základního pracovněprávního závazku, neurčí-li zaměstnavatel výslovně jinak, smí zaměstnanec s pracovními a s výrobními prostředky nakládat pouze ve směru k realizaci obsahu pracovního závazku, tedy konat jejich prostřednictvím pro zaměstnavatele práci. Zda je tento příkaz řádně respektován, má mít zaměstnavatel právo přiměřeně kontrolovat, tedy tak, aby nedocházelo k nepřiměřenému zásahu do osobnostních práv zaměstnance či třetích osob (viz níže).

Na zbytku ustanovení nezávislou právní úpravu představuje § 316 odst. 4 ZPr, který (částečně zdánlivě) limituje možnosti zaměstnavatele získávat o zaměstnanci určité informace. Z legislativně-technického hlediska by měl být nejméně tento odstavec od zbytku ustanovení oddělen.

Z uvedeného se podává, že spolu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce bude v této souvislosti zpravidla v různé míře (viz níže) třeba aplikovat i právní úpravu na ochranu osobních údajů. V řadě případů, zejména budou-li užity prostředky moderní techniky, bude mít kontrola či sledování totiž povahu zpracování osobních údajů.

Právní úprava se úzce dotýká obecně konceptu práva na soukromí, včetně práva na důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností. Při interpretaci a aplikaci dané práv-

ní úpravy je tak třeba vycházet mj. i z příslušných ustanovení ústavního pořádku ČR, zejména z čl. 7, 10, 13 LZPS. Ve vztahu k zaměstnavateli jde především o čl. 11 LZPS.⁹

1.1 Dispozice s pracovními a s výrobními prostředky (§ 316 odst. 1 ZPr)

Základní pracovněprávní vztah je synallagmatickým, věřitelsko-dlužnickým vztahem, jehož základní obsah (§ 38 ZPr) je definován závazkem zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 34b ZPr) v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (vyjma konta pracovní doby) a za odvedenou práci zaměstnanci platit pracovněprávní odměnu. Pro výkon práce musí zaměstnavatel vytvářet zaměstnanci potřebné (uspokojivé) pracovní podmínky. Z druhé strany je zde v základu závazek zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy osobně konat v rozvržené týdenní pracovní době. Pro práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí uvedené přiměřeně jejich povaze.

Právě naznačenému schématu spolu s maximou formulovanou čl. 11 LZPS odpovídá příkaz vyjádřený § 316 odst. 1 ZPr, dle něž zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky, ani výpočetní techniku nebo telekomunikační zařízení, které jim byly zaměstnavatelem k výkonu práce svěřeny či poskytnuty. V odkazovaném ustanovení se nepřesně hovoří „o prostředcích či výpočetní nebo telekomunikační technice zaměstnavatele“. Vlastnictví pracovních prostředků atd., které zaměstnavatel zaměstnanci k výkonu práce svěřil či poskytne, není podstatné; mohou být ve vlastnictví zaměstnavatele, stejně tak ale je může mít zaměstnavatel v nájmu nebo mohou být předmětem půjčky atp. Podstatné je pouze to, že se nejedná o prostředky zaměstnance; pokud jde o prostředky zaměstnance, je rozhodné, zda mají být pro tu chvíli se svolením zaměstnavatele užity k výkonu práce, tedy to, že zaměstnavatel pro tu chvíli nese náklady na jejich užití. Ostatně ani pojem „prostředky telekomunikační techniky či výpočetní techniky“ není přesný, neboť kromě zařízení samotných jde (a mnohdy primárně a zejména) i o související služby (kupř. mobilní data, náklady na telekomunikační provoz), které jsou zaměstnavatelem placeny.

Příkaz vyjádřený větou první § 316 odst. 1 ZPr je *de facto* nadbytečný, neboť shodně plyne z povahy věci z podstaty vlastnického práva a práva na ochranu majetku. Ochrana vlastnictví a majetku je v této poloze míněna nikoli jen jako ochrana věcí, se kterými zaměstnanec nakládá, neboť ty, jak již byl řečeno, nemusí být ve vlastnictví zaměstnavatele, nýbrž i jako ochrana vlastnictví a majetku zaměstnavatele v širším smyslu (i náklady na dispozice s těmito věcmi, byť by nebyly ve vlastnictví zaměstnavatele, by v konečném důsledku nesl zaměstnavatel – bez významu v této souvislosti není ani to, zda by k dispozicím pro osobní potřebu docházelo v pracovní době nebo

⁹ Koncepční uspořádání právní úpravy na ochranu osobních údajů *de facto* vede k tomu, má-li mít kontrola povahu zpracování osobních údajů, je třeba zohlednit širší souvislosti – ochranou osobních údajů se nepřímo poskytuje ochrana i dalších základních práv a svobod.

mimo ni). Uvedené se vztahuje na prostředky zaměstnance používané k výkonu práce se souhlasem zaměstnavatele přiměřeně.

Platí tedy, že zaměstnanec smí pracovní nebo výrobní prostředky, prostředky telekomunikační nebo výpočetní techniky či jakékoli jiné věci (včetně s nimi souvisejících služeb), které mu byly zaměstnavatelem svěřeny či propůjčeny k výkonu práce, využívat, nedohodnou-li se nebo nebude-li zaměstnavatelem určeno jinak, nebo nerozhodne-li zaměstnavatel jinak (a zaměstnanec toto rozhodnutí zaměstnavatele akceptuje), výlučně k plnění pracovního závazku. Uvedené z povahy věci nic nemění na tom, co stanoví § 1037 a 1038 ObčZ, tedy na právu zaměstnance ve stavu nouze nebo v naléhavém veřejném zájmu (primárně za plnou peněžitou náhradu odpovídající míře, ve které byl majetek zaměstnavatele dotčen) na nezbytnou dobu a v nezbytné míře použít cizí věc, pokud účelu není možné dosáhnout jinak. Právní vztah, který v tomto případě vznikne, má však povahu občanskoprávní a nikoli pracovněprávní.

PŘÍKLAD

Kompensace, náhrady a nouzové volání. Zaměstnanec má od zaměstnavatele svěřen výlučně k plnění pracovních úkolů mobilní telefon s připojením k internetu. Cena za datové služby činí 50 hal/1 MB. Hlasové služby jsou neomezené – paušální částka činí 500 Kč/měsíc. Vedle toho má zaměstnanec výlučně k plnění pracovních úkolů svěřen osobní automobil.

Zaměstnanec využije mimo pracovní dobu mobilní telefon k prohlížení internetu pro soukromé účely. Při této příležitosti shlédne několik videí. Celkový datový přenos užití mobilního telefonu pro soukromé účely bude činit 500 MB. Vedle toho zaměstnanec uskuteční mimo pracovní dobu několik soukromých hovorů v celkové délce 30 min. Konečně zaměstnanec mimo pracovní dobu realizuje cestu na chatu a zpět služebním vozem, celkem ujede 300 km; pohonné hmoty si zaměstnanec platil sám.

Důsledky počínání zaměstnance jsou následující.

Ve všech případech se jedná o porušení pracovní kázně (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem), které, jelikož je zaměstnancem zaviněno, zakládá jeho odpovědnost, tedy povinnost nést nepříznivé právní důsledky. Krom jiného může zaměstnavatel na základě tohoto jednání zaměstnance učinit vůči němu jednání (právní či faktické – dle závažnosti) směřující ke skončení pracovního poměru (okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, písemné upozornění na porušení pracovní kázně a na možnost výpovědi z pracovního poměru). Současně zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za způsobené škody. Zde bude škodu představovat primárně náklad na datový přenos, tj. 250 Kč za mobilní data, dále opotřebování služebního vozu. Spolu s tím bude zaměstnavateli vůči zaměstnanci svědčit právo na vydání bezdůvodného obohacení za užití mobilního telefonu;

v důsledku volání škoda nevzniká (vyjma opotřebení přístroje, které však bude zanedbatelné), jelikož je volání neomezené. Stejně by bylo možné uvažovat o nárocích z titulu bezdůvodného obohacení, jde-li o užití vozu k soukromým účelům, neboť tímto zaměstnanec krom jiného ušetřil peněžní prostředky, které by musel jinak vynaložit na cestu či přepravu věcí, které služebním vozem převážel, a náhradě škody za opotřebení vozu atp.

O jinou situaci by se jednalo např. tehdy, pokud by zaměstnanec, který směl zaparkovat služební vozidlo před svým domem, jelikož ráno měl jet na pracovní cestu, musel v noci odvést své dítě do nemocnice k akutnímu lékařskému zákroku. V tomto případě by se jednalo o občanskoprávní vztah a postupovalo by se podle § 1037 a 1038 ObčZ.

Nelze se ztotožnit s občasně v rámci odborné veřejnosti prezentovanými názory, že zaměstnavatelé musí do jisté míry tolerovat, vyřizuje-li si zaměstnanec na pracovišti a v pracovní době za použití pracovních prostředků zaměstnavatele soukromé záležitosti. Takové závěry nelze dovozovat ani z rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva či Soudního dvora EU k otázce soukromí zaměstnance na pracovišti. Z těchto rozhodnutí vyplývá pouze to, že zaměstnanci svědčí právo na ochranu soukromí i na pracovišti (jako konkrétním místě) mimo dobu, kdy vykonává práci, stejně tak jako v době, kdy práci koná; i pokladní v supermarketu, která celou svou směnu sedí za kasou, má i přes místo, kde se nachází, a práci, kterou vykonává, právo na určitou míru soukromí (pro žádné účely nebude třeba prostřednictvím záznamů z kamerového systému zjišťovat, zda a kolikrát si během směny učešala vlasy či se napila). Z těchto rozhodnutí však nelze dovodit, že by zaměstnanci svědčilo (v jakémkoli rozsahu) právo na placené pracovní volno k vyřízení soukromých záležitostí, včetně užití (cizích) pracovních prostředků k těmto účelům (to nic nemění na shora uvedeném k § 1037 a 1038 ObčZ – mimořádná situace může být v kontextu právní úpravy pracovněprávních vztahů překážkou v práci, placenou či neplacenou, avšak ani fakt, že se jedná o překážku v práci, nezakládá právo na volné a bezplatné užití prostředků zaměstnavatele).

Obrazně řečeno, soustružník si bez souhlasu zaměstnavatele v pracovní době a ani mimo ni na soustruhu, který obsluhuje, nic pro osobní potřebu vysoustružit nemůže. Tesař si nemůže za použití materiálu a pracovních prostředků zaměstnavatele ničeho mimo výkon práce vytesat. Pouze odlišná povaha vykonávané práce nemůže tento základní princip změnit. Není možné ani to, aby si manažer, který má mobilní telefon svěřen výlučně k plnění pracovních úkolů, jeho prostřednictvím vyřizoval soukromé záležitosti na náklady zaměstnavatele, pokud s tím zaměstnavatel nevysloví souhlas. Učiní-li tak, zakládá svou odpovědnost a krom jiného odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu tím vznikla. Bude tedy povinen uhradit primárně náklady na realizaci předmětného hovoru. Pokud by snad šlo o tarif s neomezenou možností volání, svědčí zaměstnavateli vůči zaměstnanci mj. práva z bezdůvodného obohacení. Stejně bude platit např. pro využívání připojení k internetu atp.

Závěry učiněné v předešlém odstavci však nic nemění na tom, že pokud zaměstnavatel ví, že zaměstnanci užívají pracovní prostředky (např. počítače nebo mobilní telefony) v určitém rozsahu k mimopracovním aktivitám, přičemž tato praxe je ze strany zaměstnavatele bez výhrad dlouhodobě tolerována, není možné zaměstnance ať již stávajícího, který postupuje v mezích takové zavedené praxe a zvyklosti, příp. nově nastupujícího, který bude jednat v mezích této zvyklosti, sankcionovat za jednání odpovídající takové zavedené praxi. Zavedená praxe však nezabavuje zaměstnavatele práva nastavit do budoucna pravidla odlišně od zavedeného úzu; negativní důsledky lze vyvozovat jen vůči těm jednáním, která odpovídají dřívějšímu zavedenému úzu, která jsou v rozporu s pravidly stanovenými zaměstnavatelem později, k nimž došlo až po změně pravidel zaměstnavatelem. Tyto závěry staví mj. na tom, že zákon pro souhlas zaměstnavatele ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr nepředepisuje žádnou formu, tzn. tento může být i konkludentní. Vedle toho nic (z jistého hlediska vyjma limitů položených dobrými mravy) nebrání zaměstnavateli předchozí souhlas odvolat; souhlas může být dán i na dobu určitou. Situace by z povahy věci byla částečně odlišná, pokud by bylo právo zaměstnance založeno dvoustranným a nikoli jednostranným právním jednáním.

Svolení k užívání prostředků k mimopracovním účelům konečně samo o sobě nijak nesouvisí s právem zaměstnavatele žádat si odpovídající náhradu za jejich užití; práva na náhradu se nicméně může zaměstnavatel vzdát, a to i předem.

1.2 Kontrola nakládání s pracovními a s výrobními prostředky (ust. § 316 odst. 1 ZPr)

Z hlediska § 316 odst. 1 ZPr je zásadní věta druhá. Jak správně konstatoval i Nejvyšší soud České republiky, zaměstnavatel není omezen v rozhodnutí, zda a v jakém rozsahu zaměstnanci umožní využívat pracovní a výrobní prostředky pro soukromé účely.¹⁰ Právě opačné však platí o možnosti kontrolovat, zda zaměstnanec zákaz využívání pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely dodržuje, resp. zda nepřekračuje dovolený rozsah užívání.

Zmocnění zaměstnavatele ke kontrole je v návaznosti na čl. 4 LZPS třeba vyložit v souladu s principem nezbytnosti tak, že zásah do chráněných zájmů zaměstnance je možný při splnění zákonem předepsaných podmínek (viz níže), musí však být proveden jen v nezbytně nutném rozsahu. Uvedené k principu přiměřenosti u § 316 odst. 2 ZPr níže platí obdobně i zde – pojem „přiměřeným způsobem“ *de facto* odkazuje na to, že legálnost kontroly závisí od toho, zda zaměstnavatelův záměr a zvolený způsob jeho provedení s ohledem ke všem okolnostem (zvolený způsob a prostředky kontroly, povaha a závažnost kontrolovaných pracovněprávních povinností, závažnost chráněných zájmů na straně zaměstnance, zejména míra soukromí zaměstnance, existence jiných

¹⁰ V této souvislosti viz Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

prostředků umožňujících rovněž naplnit sledovaný účel atp.) je vhodným, nutným a přiměřeným prostředkem k dosažení účelu.

V této souvislosti Nejvyšší soud v odkazovaném rozhodnutí mj. uvádí: „kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko ‚přiměřeným způsobem‘. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním ‚přiměřeným způsobem‘ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neucínil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za ‚přiměřenou‘ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle § 316 odst. 1 věty druhé ZPr). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.“

V kontextu § 316 odst. 2 ZPr je § 316 odst. 1 ZPr třeba rozumět následovně. Výlučně podle § 316 odst. 1 se postupuje, je-li pravděpodobné (až je to *de facto* jisté), že nemůže dojít k narušení soukromí zaměstnance, bez ohledu na zvolený prostředek kontroly. Dále se výlučně podle tohoto ustanovení postupuje, i kdyby docházelo k zásahu do soukromí zaměstnance, je-li zvolena jiná forma kontroly nežli ta, kterou vy počítává § 316 odst. 2 (sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola elektronické pošty nebo listovních zásilek adresovaných zaměstnanci); příkladem může být nahlédnutí do knihy jízd služebního vozu či jiná nahodilá kontrola realizovaná v reálném čase, jde-li o ad hoc případy. V případech ostatních se použije § 316 odst. 1 ve spojení s § 316 odst. 2, 3 ZPr (viz níže).

Bude-li prostřednictvím zvoleného prostředku kontroly docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnance, ve vztahu k němuž bude kontrola prováděna, uplatní se zde spolu s právní úpravou obsaženou v § 316 ZPr ještě i právní úprava na ochranu osobních údajů; i v takovém případě dochází k překryvu kompetencí Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce. Jde zejména o základní principy a po-

vinnosti, jako je zákonný podklad (titul) pro zpracování osobních údajů, minimalizace zásahů do chráněných hodnot, s níž souvisí účelové omezení rozsahu zpracovávaných osobních údajů, omezená doba uchování vážící se na účel zpracování, či přiměřené prostředky a způsob zpracování osobních údajů, informační povinnost vůči subjektu údajů/dotčenému zaměstnanci, povinnost zabezpečení zpracovávaných osobních údajů, povinnost respektu a zachování práv dotčeného subjektu údajů/zaměstnance, jde-li o právo na přístup k údajům (právo na námitku atp.), či alespoň informace o zpracovávaných osobních údajích atp. (ve vztahu k určitým typům kontroly nelze vyloučit ani oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů). Poukázat lze také na čl. 22 obecného nařízení, z nichž vyplývají limity k možnostem negativních rozhodnutí vůči subjektu údajů, které by se zakládaly výlučně na automatizovaném zpracování osobních údajů.

Právo zaměstnavatele kontrolovat nakládání se svěřeným pracovním nebo výrobním prostředkem se neomezuje na pracovní dobu. Z hlediska určení míry přiměřenosti kontroly je však třeba reflektovat, že mimo pracovní dobu svědčí zaměstnanci obecně větší míra soukromí.

1.3 Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle ust. § 316 odst. 2 ZPr – působnost

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 ZPr specifikuje okolnosti, jimiž se podmiňuje právo kontroly zaměstnance ze strany zaměstnavatele, jejímž prostřednictvím dochází k zásahu do osobnostních práv zaměstnance, resp. soukromí zaměstnance v širším smyslu slova; pojmy sledování a odposlech, s nimiž § 316 odst. 2 ZPr operuje, je třeba vnímat v kontextu účelu, jímž je kontrola. Pro tento případ se pod pojem soukromí zahrnuje i důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností.

Ustanovení dopadá pouze na případy, kdy není kontrola zaměstnavateli přímo či nepřímo uložena zákonem. Ustanovení se nepoužije, vyplývá-li povinnost nebo právo realizovat kterýkoli ze způsobů zásahu do soukromí, který je zmíněn v § 316 odst. 2 ZPr, ze zvláštního právního předpisu. To však nevylučuje, opětovně neplatí-li z tohoto zvláštního právního předpisu jinak, aplikaci obecné právní úpravy na ochranu osobních údajů, je-li zásah (kontrola) realizován prostřednictvím zpracování osobních údajů.

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 ZPr se vztahuje pouze na prostředky/způsoby kontroly, jimiž jsou otevřené sledování, skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola (odchozí i příchozí) elektronické pošty a listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Ze slov odposlech a sledování lze dovozovat, že ustanovení dopadá i na kontrolu v reálném čase. Je třeba je tudíž aplikovat např. i na on-line kamerový systém instalovaný na pracovišti tak, že umožňuje kontrolu zaměstnance ve shora uvedeném smyslu, bude-li účelem užívat jej ke kontrole zaměstnance způsobem, který naplňuje definiční znaky sledování; sledováním se přitom rozumí delší dobu trvající nebo

opakované systematické kontrolování zaměstnance prostřednictvím daného systému/prostředku (opačně, pokud bude on-line kamera určena primárně k jinému účelu a zaměstnavatel jejím prostřednictvím ad hoc zkontroluje zaměstnance, tj. způsobem nelišícím se od běžné kontroly vedoucím zaměstnancem v místě pracoviště, komentované ustanovení na tyto případy dopadat nebude). Zvolený způsob či prostředek kontroly má význam z hlediska míry zásahu do soukromí kontrolovaného zaměstnance.

Ustanovení § 316 odst. 2 ZPr by mělo být aplikováno jak v případech realizace účelu, jímž je ochrana majetku zaměstnavatele v užším smyslu slova, tj. ochrana prostředků ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr (viz shora), tak i na ostatní případy kontroly plnění pracovních povinností zaměstnance.

Kontrola podle § 316 odst. 2, 3 ZPr (primárně z hlediska účelu § 316 odst. 1 ZPr) dopadá i na případy, kdy se zaměstnanec pohybuje na pracovišti nebo ve společných prostorách zaměstnavatele, i mimo svou pracovní dobu. S ohledem na rozvoj a možnosti moderních technologií je § 316 odst. 2 ZPr třeba číst ve vztahu k prostředkům výpočetní techniky, telefonickým hovorům, elektronické poště a jiným telekomunikačním či elektronickým prostředkům tak, že zaměstnavateli právo kontroly vůči zaměstnanci svědčí (při naplnění zákonných podmínek) i mimo pracovní dobu a pracoviště zaměstnavatele nebo jeho společné prostory, jde-li primárně o kontrolu plnění povinností ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr, nebo povinností obdobného charakteru. Skutečnost, že je kontrola prováděna mimo pracovní dobu a pracoviště, nicméně může mít důsledky ve vztahu k určení její oprávněnosti, neboť může vést ke zdůraznění chráněného zájmu na straně zaměstnance oproti situaci, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti.

1.4 Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle § 316 odst. 2 ZPr – závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a kontrola

S ohledem na chráněné hodnoty na straně zaměstnance, zejména na jeho právo na soukromí, na ochranu osobních údajů a listovní tajemství, vyžaduje vznik oprávnění zaměstnavatele zaměstnance kontrolovat ve smyslu komentovaného ustanovení naplnění podmínky závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Pojem „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ zde má fakticky shodné důsledky a *de facto* se překrývá – pro případy, kdy jde o zpracování osobních údajů – s čl. 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, a má tedy i shodné aplikační důsledky (viz níže). Pokud by mělo narušování soukromí povahu zpracování osobních údajů, musí být vedle úpravy obsažené v zákoníku práce respektována i právní úprava na ochranu osobních údajů, přičemž pro naplnění podmínek podle § 316 odst. 2 ZPr by měly být současně splněny předpoklady (právní titul) podle čl. 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, tzn. k řešení by byly primárně ostatní zákonné povinnosti, tj. zejména

povinnosti vážící se na minimalizaci zásahu do chráněných hodnot (soukromí a ochranu osobních údajů).

Aby bylo možné § 316 odst. 2 ZPr rozumně aplikovat, je třeba rozlišovat činnost zaměstnavatele v širším smyslu, jíž se rozumí základní zaměření činnosti zaměstnavatele, a činnost zaměstnavatele v užším smyslu. Činností v širokém smyslu bude typicky předmět činnosti zaměstnavatele, jak bude zapsán ve veřejném rejstříku, tj. např. tedy „velkoobchod, realitní činnost atp.“. Činností zaměstnavatele v užším smyslu se míní dílčí činnosti realizované u zaměstnavatele, jejichž prostřednictvím se zajišťuje naplnění činnosti zaměstnavatele v širokém smyslu. Může se jednat např. o „vedení účetnictví, spravování skladových zásob, prodej zboží atp.“. Smyslu a účelu právní úpravy odpovídá vymezení daného pojmu, které následovalo druhé v pořadí, tedy předmět činnosti v užším smyslu. Byl-li by pojem užit v širokém smyslu, vedlo by to k nedůvodné restrikci hypotézy právní normy.

V kontextu podmínky zvláštní povahy činnosti (v úzkém smyslu slova) je třeba hodnotit i uvažované způsoby kontroly – i zvolený způsob kontroly musí respektovat princip minimalizace zásahu do chráněných hodnot, resp. princip proporcionality.

Pojmu závažný důvod v rámci vymezení zákonné podmínky je nutné rozumět tak, že i když se jedná o zvláštní povahu činnosti, musí z hlediska testu přiměřenosti zájem zaměstnavatele převážit nad chráněnými zájmy (zejména soukromím) na straně zaměstnance, přičemž v rámci vážení bude třeba hodnotit i kritérium potřebnosti a vhodnosti. Respektován musí být také princip nezbytnosti. Při uvažování o zvoleném způsobu kontroly je z hlediska jednotlivých dílčích kritérií testu přiměřenosti (vhodnost, nutnost, přiměřenost) třeba posoudit zvolený prostředek a způsob kontroly jako celek.

Kontrola tedy bude možná jedině tehdy, bude-li zvolený prostředek způsobivý k dosažení sledovaného účelu a nebude-li možné realizovat sledovaný účel jinak, nebude-li zde jiný, objektivně srovnatelný legální prostředek, který by stejně dobře nebo lépe umožňoval dosáhnout sledovaného účelu při stejném nebo menším zásahu do chráněných hodnot, to vše za současného splnění podmínky maximálního zachování všech dotčených zájmů (minimalizace zásahu do osobnostních práv zaměstnance).

PŘÍKLAD

Kamery a kontrola. Bude-li jako prostředek kontroly zvolen kamerový systém se záznamem, musí být hodnocen z hlediska způsobivosti dosažení sledovaného účelu, i pokud jde o dobu uchování záznamu a orientaci kamerového systému (zabírané prostory) atd.

Příhlédnuto musí být k tomu, zda v objektu není jiný vstup umožňující nepozorovaný odchod atp. Musí být tedy zohledněny všechny parametry související s tím, zda lze naplnit sledovaný účel, zda zde není jiný, objektivně srovnatelný prostředek,

který by při menším zásahu do chráněných hodnot (soukromí a práva na ochranu osobních údajů) umožňoval stejně dobře nebo lépe naplnit sledovaný účel.

Ve vztahu k právě uvedenému lze odkázat na (byť formulačně částečně nepřesné, nicméně v principu správné) rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 158/2012 (redakčně upraveno): „*k instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly anebo by nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovaných, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život, která jsou garantována čl. 10 Listiny a čl. 8 Úmluvy, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyplývají.*“ V této souvislosti lze taktéž odkázat na pracovní dokument č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování Pracovní skupiny zřízené podle čl. 29 směrnice 95/46/ES (WP 29).

Není možné sumarizovat, u jakých činností bude splněna podmínka závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, neboť naplnění této podmínky bude třeba vždy ad hoc zkoumat prostřednictvím testu přiměřenosti (viz Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94). Za určitých okolností se může jednat o činnost vrcholového manažera, který disponuje širokými rozhodovacími kompetencemi ve vztahu k majetku zaměstnavatele a dispozičními právy k bankovním účtům, stejně tak jako o činnost zaměstnance ve výrobě, který má přístup k jádru obchodního tajemství (originální receptuře atp.) zaměstnavatele. Podobně může být předmětná podmínka naplněna u každého zaměstnance, kterému byl svěřen služební vůz pouze k plnění pracovních úkolů, a u nějž je zavedeno GPS sledování; předpokladem je, že nebude za relevantní považován shora naznačený restriktivní výklad § 316 odst. 2 ZPr, jde-li o prostorové omezení.

Od závažnosti dotčených zájmů a míry, ve které budou nebo mohou být dotčeny, se bude dále odvíjet i to, zda bude zaměstnavateli svědčit právo na otevřené, nebo na skryté sledování nebo jiné narušování soukromí zaměstnance (otevřené nebo skryté sledování obsahu přepravovaných zpráv) – i v případě skrytého sledování je třeba zaměstnance alespoň v základních obrysech předem informovat o tom, že ke sledování dojít může.¹¹ Skryté sledování je z hlediska intenzity zásahu do soukromí zaměstnance invazivnější a působí závažnější následky. Ke vzniku práva na skryté sledování tak bude za jinak stejných okolností třeba větší závažnosti nebo většího ohrožení zájmu, který zde bude v opozici primárně proti právu na soukromí na straně zaměstnance; ke skrytému sledování by mělo být přistoupeno jen výjimečně. S ohledem na prostředky moderní techniky může spočívat odlišnost otevřeného a skrytého sledování pouze v tom, zda bylo sledování vůči zaměstnanci deklarováno – uvedené platí např.

¹¹ Skrytým sledováním se jinak řečeno míní ty případy sledování, o němž není aktuálně dotčeným osobám sděleno, že probíhá, bylo jim však dříve oznámeno, že k němu za určitých okolností dojít může.

ve vztahu k softwarovým prostředkům sledování, neboť tyto zpravidla běžný uživatel zařízení není s to odhalit. V těchto případech, bude-li zaměstnavatelem oznámeno, že ke sledování dochází, se bude jednat o sledování otevřené. Nebude-li zaměstnavatelem oznámeno, že ke sledování dochází, bude se jednat o sledování skryté, byť předcházelo oznámení, že ke sledování dojít může.

Jen zcela výjimečně tedy bude právo zaměstnavatele podrobit zaměstnance sledování nebo jinému z uvedených způsobů kontroly podle § 316 odst. 2 ZPr dopadat na všechny společné prostory a na všechny zaměstnance, resp. na všechny činnosti zaměstnavatele v užším smyslu slova. Stejně platí i o prostředcích sledování a jiného narušování soukromí. Toto právo bude možné realizovat vždy spíše ad hoc jen jednotlivými nezbytnými prostředky a způsoby, vůči omezené skupině zaměstnanců a v omezených prostorech a rozsahu. Navíc zkoumání naplnění zákonných podmínek se nevyčerpává momentem zavedení systému/opatření. Jde o trvalé požadavky.

Účel kontroly plnění pracovních úkolů ze strany dotyčného zaměstnance zde zpravidla nebude osamocen, právě naopak. Ve většině případů bude doprovázen obecným účelem ochrany majetku nebo života a zdraví.

Vedle toho může zjevně existovat i situace, kdy primárním účelem zaměstnavatele není podrobit zaměstnance sledování/kontrolě či jinak narušovat jeho soukromí, nýbrž kupř. pouze v obecné rovině chránit majetek – svěřené vozidlo atp. Z hlediska právní regulace by se na případ, kdy zde není vůbec účel podrobit zaměstnance sledování kvůli kontrole nakládání se svěřenými pracovními nebo výrobními prostředky a ani z hlediska dodržování pracovněprávních povinností, včetně např. povinnosti mlčenlivosti, aplikovala (bude-li docházet ke zpracování osobních údajů) výlučně právní úprava na ochranu osobních údajů (docházelo-li by ke zpracování osobních údajů) spolu s obecnou právní úpravou pracovněprávních vztahů, nikoli však § 316 odst. 1–3 ZPr. V těchto případech tudíž inspektorátu práce kompetence kontroly či vedení řízení o deliktech nenáleží.

K prezentovaným závěrům lze poukázat na následující související rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie.¹²

Antovič a Mirkovič proti Černé hoře (č. 70838/13),

Počátkem roku 2011 informoval děkan fakulty matematiky učitele včetně obou stěžovatelů, že v posluchárnách, v nichž se konaly přednášky, bude zprovozněno natáčení. O několik dní později vydal rozhodnutí zavádějící natáčení v sedmi aulách a před děkanátem. Cílem tohoto opatření zajistit bezpečnost majetku a osob a sledování výuky. Přístup k záznamu měl pouze děkan, sesbírané údaje měly být uschovány po dobu jednoho roku.

¹² Dále jen *SDEU*.

SDEU ve věci mj. uvedl, že neexistuje jasná dělicí linie mezi činnostmi probíhajícími v pracovním či podnikatelském prostředí a mimo něj. Proto i interakce ve veřejném kontextu mohou spadat pod „soukromý život“ (Peck proti spojenému království, č. 44647/98, rozsudek ze dne 28. ledna 2003, § 57). Stejně tak v univerzitních posluchárnách učitelé vykonávají svou práci – přednášejí, ale zároveň se studenty navazují vzájemné vztahy a vytvářejí vlastní sociální identitu. Judikatura rovněž dospěla k závěru, že utajené natáčení zaměstnance na jeho pracovišti musí být považováno za značný zásah do soukromého života zaměstnance (Köpke proti Německu, č. 420/07, rozhodnutí ze dne 5. října 2010). V kontextu projednávané věci Soud neshledal důvod se od těchto závěrů odchýlit ani v případě sledování zaměstnanců na pracovišti neutaženým videozáznamem. Natáčení stěžovatelů na pracovišti proto představovalo zásah do jejich práva na respektování soukromého života ve smyslu článku 8 Úmluvy.

Barbulescu proti Rumunsku (č. 61496/08)

Velký senát Soudu rozhodl, že v případě stěžovatele, který byl propuštěn z pracovního poměru poté, co zaměstnavatel na základě monitorování jeho aktivit zjistil, že užíval pracovní počítač pro účely soukromé komunikace, mu vnitrostátní orgány neposkytly adekvátní ochranu jeho práva na respektování soukromého života a korespondence chráněného článkem 8 Úmluvy.

Stěžovatel byl propuštěn ze zaměstnání z důvodu užívání firemního počítače pro osobní komunikaci, a to přes předchozí zákaz ze strany zaměstnavatele. V rámci svého zaměstnání si stěžovatel na pokyn zaměstnavatele zřídil účet u služby pro okamžitě zasílání zpráv, který měl využívat pro komunikaci se zákazníky. Zaměstnavatel své zaměstnance informoval o zákazu jeho užívání pro soukromé účely, již však nikoliv o tom, že je jejich komunikace monitorována. Stěžovatel se v návaznosti na nařčení zaměstnavatele z porušení uvedených pravidel bránil, že jím odesílané zprávy měly pracovní charakter. Následně byl ovšem konfrontován s výpisem jejich obsahu, který zahrnoval mimo jiné zprávy soukromého charakteru. Na podkladě porušení firemních pravidel byl propuštěn a neuspěl ani v řízení o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru před vnitrostátními soudy.

V rámci hodnocení věci soud mj. uvedl:

a) Použitelnost článku 8 Úmluvy

Velký senát Soudu na úvod odkázal na svoji předchozí judikaturu a uvedl, že pojem „soukromý život“ zahrnuje také aktivity související s pracovní činností (Fernández Martínez proti Španělsku, č. 56030/07, rozsudek velkého senátu ze dne 12. června 2014, § 110) či činností odehrávající se ve veřejné sféře [Von Hannover proti Německu (č. 2), č. 40660/08 a 60641/08, rozsudek velkého senátu ze dne 7. února 2012, § 95]. Omezení profesního života mohou spadat do působnosti článku 8 Úmluvy, pakliže mají dopad na způsob, kterým jednotlivec konstruuje svou společ-

čenskou identitu skrze navazování vztahů s ostatními; většina lidí má ostatně značnou, ne-li největší možnost rozvíjet vztahy s okolním světem během pracovního života (Niemiets proti Německu, č. 13710/88, rozsudek ze dne 16. prosince 1992, § 29).

K pojmu „korespondence“ Soud připomněl, že článek 8 Úmluvy na rozdíl od „soukromého života“ tento pojem nezužuje přídavným jménem „soukromý“, a proto se poskytovaná ochrana vztahuje i na telefonní hovory či emaily uskutečňované ze zaměstnání (Copland proti Spojenému království, č. 62617/00, rozsudek ze dne 3. dubna 2007, § 41).

Důležitým, avšak nikoli rozhodujícím faktorem je konečně posouzení, zda mohla dotčená osoba v dané situaci rozumně předpokládat, že její soukromí bude respektováno (Köpke proti Německu, č. 420/07, rozhodnutí ze dne 5. října 2010).

Soud následně konstatoval, že v projednávané věci se jednalo o užívání nástroje pro okamžité zaslání zpráv, který je jedním ze způsobů umožňujících vést soukromý život, a zaslání a přijímání zpráv proto spadá pod pojem „korespondence“, i pokud dochází k odeslání zpráv z počítače zaměstnavatele. Stěžovatel byl informován, že firemní nástroje nesmí používat pro soukromé účely, ne však o tom, že jeho vzkazy, a to včetně jejich obsahu, mohou být monitorovány. Je tedy sporné, zda stěžovatel mohl rozumně předpokládat, že jeho soukromí bude respektováno. V každém případě však dle Soudu vnitřní firemní pravidla nemohou zcela vyloučit soukromý společenský život na pracovišti. Soud proto učinil závěr, že článek 8 Úmluvy je na projednávanou věc použitelný.

b) Soulad s článkem 8 Úmluvy

... Státy nicméně musí zajistit, aby monitorovací aktivity ze strany zaměstnavatelů podléhaly odpovídajícím a dostatečným zárukám proti zneužití (*mutatis mutandis*, Roman Zakharov proti Rusku, č. 47143/06, rozsudek velkého senátu ze dne 4. prosince 2015, § 232–234).

Vnitrostátní soudy proto v obdobných případech musí zkoumat: (i) zda byl zaměstnanec o možnosti monitorování a jeho samotném výkonu předem informován; (ii) jaký byl rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance, kdy je zásadní rozdíl mezi sledováním toku komunikace a jejího obsahu; (iii) zda měl zaměstnavatel legitimní důvody ospravedlňující monitorování probíhající komunikace a následné nahlédnutí do ní; (iv) zda zaměstnavatel mohl uplatnit méně invazivní zásah do soukromí než přímé nahlédnutí do komunikace zaměstnance; (v) jaké byly výsledné dopady monitorování na zaměstnance; a (vi) zda měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky, zejména zda zaměstnavatel mohl sledovat obsah komunikace jen po výslovném předchozím upozornění zaměstnance.

López Ribalda proti Španělsku (č. 1874/13).

Případ se odehrával v kontextu pořízování videozáznamů zaměstnanců při práci bez jejich vědomí za účelem odhalení krádeže zboží na prodejně, když vnitrostátní právo informování zaměstnanců v takovémto případě vyžadovalo. Soud dospěl k závěru o porušení čl. 8 Úmluvy a neporušení čl. 6 odst. 1 Úmluvy. Stěžovatelé jsou pěti španělskými státními příslušníky, kteří byli propuštěni ze zaměstnání prodavačů poté, co byly záběry skrytých kamer instalovaných zaměstnavatelem prokázány krádeže zboží z jejich strany. Zaměstnavatel, provozovatel maloobchodního řetězce, pojal na základě účetních nesrovnalostí podezření z možných krádeží na prodejně. V souvislosti s touto skutečností byly v jejích prostorách instalovány kamery směřující na vchody a východy, o kterých byli zaměstnanci informováni, a dále skryté kamery namířené na pokladny, o jejichž instalaci zaměstnanci informováni nebyli. Zaměstnanci tak byli při své práci monitorováni bez jejich vědomí. Z pořízených videozáznamů vyplynulo, že stěžovatelé se dopouštěli krádeží zboží a dále napomáhání kolegům a dalším osobám ke krádežím. Stěžovatelé byli ze zaměstnání propuštěni. ... Vnitrostátní soudy nicméně věc posoudily z hlediska toho, že zaměstnavatel neměl k dispozici mírnější prostředky k dosažení dostatečné ochrany jeho práv, jež by méně zasahovaly do práv stěžovatelů. SDEU se názorově rozešel s vnitrostátními soudy v otázce posouzení přiměřenosti přijatého opatření zaměstnavatele. Sledování bez oznámení zaměstnancům bylo v prvé řadě samo o sobě v rozporu se španělským vnitrostátním právem a zaměstnavatel měl možnost použít alespoň nějaká opatření k ochraně svých práv jiným způsobem (např. mohl zaměstnance obecně o sledování informovat tak, aby byly splněny požadavky vnitrostátního práva). Zejména s ohledem na uvedené skutečnosti SDEU dospěl k závěru, že došlo k porušení práva na respektování soukromého života ve smyslu čl. 8 Úmluvy.

1.5 Informování zaměstnance (ust. § 316 odst. 3 ZPr)

Jestliže je – dle § 316 odst. 3 ZPr – u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle § 316 odst. 2 ZPr, je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Zaměstnavatel musí informační povinnost v případě otevřené kontroly splnit před zahájením její realizace. V případě skryté kontroly ji musí splnit v plném rozsahu bezprostředně po jejím skončení; v obecné rovině musí zaměstnavatel možnou kontrolu deklarovat alespoň rámcově předem.

Ke splnění informační povinnosti není předepsána žádná konkrétní forma. Lze ji tudíž splnit jakoukoli vhodnou formou (ústní, písemnou, elektronickou poštou, vnitřním předpisem), jež umožňuje přímé informování; jím se rozumí adresné předání informace zaměstnanci, tedy poskytování informace kanálem, s nímž se zaměstnanec seznámit musí, jako je řádně vyhlášený a přijatý vnitřní předpis, nebo kanálem, jímž

zaměstnavatel zaměstnance sám přímo informuje (ústní sdělení, písemné sdělení, zpráva elektronické pošty).

Z hlediska obsahu informace je třeba zaměstnanci sdělit rozsah kontroly (označení pracovních povinností, které budou kontrolovány, včetně např. činností, které budou kontrolovány, a období, kdy bude kontrola probíhat, příp. včetně sledovaných prostor) a způsoby jejího provádění (např. kamerový systém, měření konektivity k internetu atp.).

Pro případy, kdy bude docházet ke zpracování osobních údajů, bude třeba spolu s právní úpravou § 316 odst. 3 ZPr současně aplikovat ještě i právní úpravu obsaženou v obecné právní úpravě na ochranu osobních údajů, tj. zejména v čl. 12 a násl. obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Není-li informační povinnost splněna řádně, nemusí to nutně mít vliv na legálnost pořízeného záznamu. Nesprávné (neúplné) splnění informační povinnosti nicméně může zvyšovat zásah do chráněných hodnot sledované osoby.

1.6 Narušení listovního tajemství (ust. § 316 odst. 2, 3 ZPr)

Vedle uvedeného v předchozích bodech lze k právu na narušení listovního tajemství doplnit následující poznámky.

I ve vztahu ke kontrole obsahu zpráv a písemností, včetně zpráv elektronické pošty či dopisů doručovaných zaměstnanci k zaměstnavateli, či odesílaných zaměstnancem od zaměstnavatele, platí zásada minimalizace zásahu do chráněných hodnot. Zaměstnavatel tudíž smí obsah těchto zpráv narušit (zprávu otevřít a číst) pouze tehdy, lze-li se s ohledem na okolnosti domnívat, že je splněna podmínka závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele – na to, zda zaměstnavatel smí integritu písemnosti (zprávy) narušit, zaměstnavatel usuzuje z identifikačních znaků, jako jsou odesílatel, příjemce, po otevření pak oslovení. Nepřesné rozlišování mezi soukromou a úřední adresou elektronické pošty, které dříve prezentoval Úřad pro ochranu osobních údajů, může mít pouze dílčí význam, a to právě ve vztahu k identifikačním znakům a k rozlišení povahy zprávy. U adresy elektronické pošty počínající např. jménem a příjmením zaměstnance s následnou doménou zaměstnavatele bude tak za jinak stejných okolností důvodnější předpokládat, že doručovaná zpráva může vedle pracovní komunikace obsahovat i sdělení soukromé povahy, nežli v případě obecné adresy elektronické pošty (např. info@doména zaměstnavatele.cz), byť by taková zpráva začínila shodným oslovením dotyčného zaměstnance.¹³

OVěřování, zda jsou zákonem předepsané podmínky splněny, se neomezuje pouze na moment prvotního rozhodnutí, zda integritu písemnosti (zprávy) narušit a počít se seznamovat s jejím obsahem. Jedná se o trvalý požadavek. Zaměstnavatel musí tento aspekt zkoumat průběžně, přičemž v momentě, kdy z obsahu zprávy bude zřejmé, že

¹³ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 ve znění z února 2009

se nejedná (zcela nebo alespoň v dané části) o informaci vztahující se k pracovněprávnímu vztahu zaměstnance, je povinností zaměstnavatele čtení zprávy ukončit.

Bude-li zaměstnanci na pracoviště doručena soukromá zpráva, ať jakoukoli cestou, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci vydat, není však povinen nést náklady na její vydání. Pokud by se tedy jednalo např. o listovní zásilku a nedohodně-li se se zaměstnancem jinak, postačí, umožní-li zaměstnanci její vyzvednutí (např. pokud by byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, není povinen mu ji na svůj náklad zaslát do místa, kde pobývá v době dočasné pracovní neschopnosti – buďto náklady ponese zaměstnanec, nebo zaměstnavatel pouze připraví písemnost k vyzvednutí, je však samozřejmě možná i jiná dohoda).

Samo doručení zprávy elektronické pošty nebo listovní zásilky určené zaměstnanci k zaměstnavateli nemůže být porušením pracovní kázně. O takovém závěru lze uvažovat pouze tehdy, pokud by je zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele zaviněně vyvolal a zatížil tím zaměstnavatele.

I přes shora uvedené a výslovnou dikci zákonné právní úpravy lze v kontextu § 2 ObčZ, základního vymezení obsahu pracovního závazku (§ 38 ZPr) a zejména pak v momentě, kdy platí pouze obecný příkaz podle § 316 odst. 1 věty první ZPr, tedy kdy nebyl dán souhlas s užíváním pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely, dovodit, že zaměstnavateli svědčí právo otevřít a číst zprávu primárně adresovanou zaměstnanci i vždy tehdy, pokud se lze z okolností domnívat, že by v důsledku prodlení mohl dojít újmy zájem zaměstnavatele. Např. když je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, odjel na dovolenou atp. Učiněný závěr však nic nemění na tom, že zaměstnavatel by se měl v maximální možné míře snažit vyvarovat případů, kdy bude třeba takovým způsobem postupovat – zejména v případě elektronické pošty se nabízí nastavit automatickou odpověď, která odesílateli sdělí, na jakou jinou adresu elektronické pošty se má obrátit, potřebuje-li zaměstnavatele kontaktovat po dobu, kdy zaměstnanec není přítomen v práci (zpětná zpráva pro odesílatele nastavená zaměstnavatelem nicméně nesmí obsahovat jiné než nezbytné osobní údaje o zaměstnanci, jemuž byla zpráva původně určena – postačí tedy zpráva, že je nepřítomen a pravděpodobně do kdy, nikoli však, z jakého důvodu atp.). Z povahy věci by měl zaměstnavatel zaměstnanci skutečnost, že bude nucen přistoupit do jeho pošty (ať již písemné, či elektronické), pokud je to možné, předem sdělit. Kupř. v momentě, kdy je se zaměstnancem končen pracovní poměr a zaměstnavatel bude potřebovat přistoupit a ve větším rozsahu disponovat s pracovní poštou zaměstnance, aby tak ochránil své zájmy, měl by dát zaměstnanci dostatečný časový prostor, aby ze schránky odstranil zprávy soukromé povahy; z povahy věci však zaměstnavatel může učinit potřebná opatření k tomu, aby zaměstnanec nezneužil této možnosti k odstranění i jiných než soukromých zpráv.

PŘÍKLAD

Kontrola pošty. Bude významný rozdíl, bude-li zaměstnanci na pracoviště doručen dopis:

- s označením zaměstnance jako adresáta i jeho pracovní pozicí u zaměstnavatele;
- od odesílatele, který je právnickou osobou či fyzickou osobou podnikající;
- od fyzické osoby, nebo bez zřejmého odesílatele, a to zaměstnanci označenému pouze jménem a nikoli pracovní pozicí, navíc od kupř. nakladatele, o němž je zaměstnavateli známo, že zaměstnanec publikuje mimo výkon své práce pro zaměstnavatele odborné publikace, a s nímž zaměstnavatel nijak nespolupracuje.

Pouze ve třetím z naznačených případů by měl mít zaměstnavatel důvodně za to, že se nejedná o pracovní komunikaci, a pouze v tomto případě, pokud zde není nějaký zcela zjevný důvod domnívat se opak, nesmí zaměstnavatel dopis otevřít.

1.7 Informace o zaměstnanci a zpracování osobních údajů

Účelem ustanovení § 316 odst. 4 ZPr je, vycházejí z principu nezbytnosti a minimalizace zásahu do ústavně garantovaných hodnot (zejména viz čl. 4 LZPS), omezit rozsah údajů, které může zaměstnavatel o zaměstnanci, od zaměstnance či od třetích osob, požadovat během doby trvání základního pracovněprávního vztahu (v návaznosti na úvahu od většího k menšímu a v návaznosti na znění § 30 i před jeho vznikem).

Z uvedeného se podává, že na dispozice zaměstnavatele s osobními údaji zaměstnance bude dopadat obecná právní úprava na ochranu osobních údajů. Za těchto okolností je věta první § 316 odst. 4 ZPr *de facto* nadbytečná, neboť shodné omezení plyne z právní úpravy na ochranu osobních údajů - slova bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3 nelze vnímat tak, že by zakládala nějaké širší zmocnění, nežli plyne z právní úpravy na ochranu osobních údajů, tedy že by se jednalo o specifický právní titul.

Z právní úpravy na ochranu osobních údajů plyne, že zaměstnavatel o zaměstnanci, lhotejnost zda od zaměstnance či jinak, nesmí v souvislosti s realizací základního pracovněprávního vztahu shromažďovat a dále o něm zpracovávat jiné osobní údaje než ty,

- které jsou rozhodné/nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů/zaměstnanec,
- které jsou nezbytné pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů,
- jejichž zpracování mu v této souvislosti předepisuje zákon či jiný právní předpis na základě zákona (anebo potřeba jejich zpracování plyne ze zákonné povinnosti - zákonem založeného účelu),

- které jsou v souvislosti se základním pracovněprávním vztahem nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnance, zaměstnavatele nebo třetí osoby, za předpokladu, že takové zpracování osobních údajů nebude v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života (obstojí z hlediska testu proporcionality),
- k jejichž zpracování mu dal zaměstnanec za zaměstnavatelem stanoveným účelem souhlas.

Právními předpisy uznaný důvod pro zpracování osobních údajů je pouze jedním z předpokladů pro legální zpracování osobních údajů. Zaměstnavateli v této souvislosti plyne ještě řada dalších povinností. Ustanovení § 316 odst. 4 věta první tedy může působit poněkud zmatečně, neboť může vzbudit dojem, že se jejím prostřednictvím celá problematika vyčerpává. Je tomu však právě naopak.

Právní úprava ust. § 316 odst. 4 ZPr je odbornou veřejností opakovaně kritizována pro svou nekonceptnost, a to zejména z následujících důvodů. Zde provedený příkladný výčet osobních údajů není pojmově konzistentní s výčtem citlivých údajů (čl. 9 obecného nařízení) v rámci právní úpravy na ochranu os. údajů. Nekoresponduje ani s právní úpravou obsaženou v antidiskriminačním zákoně, či v § 12 odst. 2 ZamZ. Konzistentnost a logická provázanost předmětných právních předpisů je přitom z důvodu právní jistoty žádoucí.

Právní úpravu obsaženou v § 316 odst. 4 větě druhé je třeba brát spíše jako zbytkovou a obecnou. V návaznosti na § 363 ji však nelze opomíjet.

Ustanovení § 316 odst. 4 věta druhá taxativně vypočítává osobní údaje zaměstnance, které zaměstnavatel nesmí zjišťovat, jedná se o údaj o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci a příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti. Zbylé údaje, jež jsou typově shodné se zbytkem demonstrativně vypočtených údajů (těhotenství, rodinný a majetkové poměry, trestněprávní bezúhonnost), může zaměstnavatel zjišťovat pouze tehdy, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, za současného splnění podmínky, že je takový požadavek přiměřený.

Jde-li o údaje v režimu relativního zákazu ve smyslu ust. § 316 odst. 4 ZPr, shodně plyne z právní úpravy na ochranu osobních údajů. Nadbytečné je odkazovat se na případ, kdy povinnost zjistit příslušný údaj vyplývá ze zákona. Pokud zvláštní právní předpis stanoví, že zaměstnavatel informací disponovat musí, je právní úprava ust. § 316 odst. 4 překonána. Tuto je možné překonat i v jiných případech, kdy přímé zákonné zmocnění schází, plyne-li z povahy věci, že potřeba zaměstnavatele takovým údajem disponovat, je legitimní. Situace, kdy tomu tak bude (zákonné zmocnění a povaha věci), se nabízí u údaje o členství v politických stranách nebo v hnutích anebo o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, sjednává-li se pracovní poměr

na výkonnou funkci v takové organizaci. Z uvedeného se podává, že překonat lze i (zdánlivě) absolutní zákaz formulovaný ust. § 316 odst. 4 ZPr.

Pro uvedený závěr svědčí dikce ust. § 12 odst. 2 ZamZ. Odkazované ustanovení vedle obecného zákazu nevyžadovat informace, které odporují dobrým mravům a údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem, vypočítává další soubor údajů, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat po uchazeči o zaměstnání v pracovním poměru. Tyto údaje se zčásti překrývají s demonstrativním výčtem podle § 316 odst. 4. Zákon o zaměstnanosti zakazuje požadovat u uchazečů o zaměstnání údaje týkající se národnosti, rasového nebo etického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení a sexuální orientace. To však dle ust. § 12 ZamZ neplatí, je-li požadavek je v souladu se zvláštním právním předpisem (antidiskriminačním zákonem); diskriminací přitom podle § 6 odst. 4 AntZ není rozdílné zacházení v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo v náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislostí, v nichž jsou vykonávány, představují náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek na zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženství společnosti.

2. K zásadě *ne bis in idem*

Z hlediska rozebírané materie, v návaznosti na (z jistého hlediska) částečný překryv kompetencí Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce, resp. skutkových podstat podle ust. § 11a, resp. ust. § 24a zákona č. 251/2005 Sb. a podle ust. § 62 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, je pro konečné závěry třeba zmínit již shora dotčenou problematiku zákazu dvojího trestání. K jejímu výkladu se lze odkázat na judikaturní závěry vysokých soudů, které reagují na rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Zolotukhin vs. Rusko* (stížnost č. 14939/03).

Ve jmenovaném rozhodnutí podal Evropský soud pro lidská práva výklad čl. 4 odst. 1 protokolu č. 7 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, dle kterého „*Nikdo nemůže být stíhán nebo potrestán v trestním řízení podléhajícím pravomoci téhož státu za trestný čin, za který již byl osvobozen nebo odsouzen konečným rozsudkem podle zákona a trestního řádu tohoto státu.*“¹⁴

Princip *ne bis in idem* dle soudu platí pro případ, kdy je další trestný čin založen na totožném či v podstatných rysech totožném skutku. Při posuzování totožnosti skutku je přitom rozhodné, zda se jedná o konkrétní okolnosti týkající se téhož obviněného a zda jsou tyto neoddělitelně místně a časově spjaty.

¹⁴ Obdobně vyjadřuje zásadu *ne bis in idem* i čl. 40 odst. 5 LZPS, dle kterého „*Nikdo nemůže být trestně stíhán za čin, pro který již byl pravomocně odsouzen nebo zproštěn obžaloby. Tato zásada nevylučuje uplatnění mimořádných opravných prostředků v souladu se zákonem.*“

Nejvyšší správní soud České republiky v této souvislosti ve věci sp. zn. 6 As 133/2015 – 53 mj. uvedl, když se odkázal na rozsudek stejného soudu ve věci sp. zn. 5 A 116/2001 (č. 20/2003 Sb. NSS): „S ohledem na princip předvídatelnosti zákona a na princip minimalizace zásahů státu do soukromé sféry fyzických a právnických osob je nutno usilovat o takovou interpretaci právních předpisů, která aspiruje na jasné vymezení věcné působnosti jednotlivých státních orgánů, a to tak, aby se tyto kompetence navzájem nepřekrývaly, tedy aby jejich působnost nebyla alternativní či konkurující. Takováto interpretace je přitom nanejvýš žádoucí zejména v těch případech, kdy jsou v důsledku činnosti příslušných státních orgánů vydávána vrchnostenská rozhodnutí, která svojí povahou představují sankce, adresované účastníkům správních vztahů, resp. kdy již i samotné správní řízení je důvodně pocítováno jako zásah do činnosti příslušného subjektu – jako tomu bylo i v tomto případě, kdy finanční ředitelství provádělo vůči žalobci cenovou kontrolu a toto správní řízení bylo zakončeno udělením pokuty, tedy správní sankcí.“ Snaha upřednostnit ve sporných případech takový výklad práva, který zajistí, že se kompetence správních orgánů budou co nejméně překrývat, nabývá v posledních letech mimořádného významu s ohledem na rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 10. února 2009, Zolotukhin proti Rusku (stížnost č. 14939/03), kde se tento soud přiklonil při interpretaci zásady *ne bis in idem* k faktickému pojetí „skutku“. Totéž jednání tak nemůže být podle Evropského soudu pro lidská práva trestáno dvakrát, byť by i naplňovalo skutkové podstaty více správních deliktů (a tudíž lze považovat za překonaný rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 25. května 1998 sp. zn. 6 A 168/95, na který opakovaně ve svých podáních poukazuje žalovaná). Dodržení požadavků vymezených Evropským soudem pro lidská práva bude tím obtížnější, čím více správních orgánů bude mít potenciálně možnost trestat totéž jednání.“

Ve vztahu ke kritériím posuzování totožnosti skutku z hlediska zásady *ne bis in idem* pak dále Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 15 Tdo 832/2016 mj. uvedl: „37. ... ESLP ... Dospěl k závěru, že čl. 4 odst. 1 Protokolu č. 7 k Úmluvě zakazuje stíhání pro druhý trestný čin, pokud je tento druhý trestný čin založen na „totožném skutku či v podstatných rysech totožném skutku“. Popisy skutkového stavu v obou řízeních představují zásadní východisko pro posouzení otázky, zda jsou skutky v obou řízeních totožné (resp. jsou totožné alespoň v podstatných rysech), a to bez ohledu na případné odlišnosti v právní kvalifikaci tohoto skutku v obou řízeních. Totožnost skutku je dána tehdy, když se konkrétní skutkové okolnosti týkají téhož obviněného a jsou neoddělitelně spjaty v čase a místě (shodně též věc Ruotsalainen proti Finsku, č. 13079/03, rozsudek ze dne 16. 6. 2009) ...

39. Při vlastním rozhodování o porušení čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě, jehož cílem je zákaz opakování trestního řízení, které již bylo skončeno pravomocným rozhodnutím, bylo nezbytné zabývat se v konkrétní věci primárně dvěma otázkami. Za prvé, zda obě řízení jsou trestního charakteru, a za druhé, zda se obě týkala stejného činu. Kladná odpověď na první otázku je nezbytná pro aplikaci čl. 4 Protokolu č. 7 vůbec, druhá poté pro shledání jeho porušení.

40. Interpretace pojmu „trestní obvinění“ ve výše uvedeném smyslu a podle uvedených kritérií je uplatnitelná i v souvislosti s daňovými delikty. ...

44. ... ESLP v souladu se svojí ustálenou judikaturou akcentoval (body 58.–63. rozsudku), že „článek 4 Protokolu č. 7 se neomezuje pouze na právo nebýt potrestán dvakrát, ale vztahuje se i na právo nebýt stíhán dvakrát (srov. Franz Fischer proti Rakousku, č. 37950/97, rozsudek z 29. 5. 2001, § 29) [...] Článek 4 Protokolu č. 7 se použije i tam, kde byl jednotlivec pouze stíhán v řízení, které neskončilo jeho odsouzením. Ustanovení obsahuje tři záruky a určuje, že nikdo nemůže být (i) stíhán, (ii) souzen, nebo (iii) potrestán dvakrát pro stejný čin (srov. Sergey Zolotukhin proti Rusku, cit. výše, § 110)“. ESLP však rovněž připomněl, že bez ohledu na existenci konečného rozhodnutí v některých věcech (srov. např. věc R. T. proti Švýcarsku, č. 31982/96, rozsudek z 30. 5. 2000; Nilsson proti Švédsku, č. 73661/01, rozsudek z 13. 12. 2005) shledal, že i když odlišné sankce (podmíněný trest odnětí svobody a odebrání řidičského oprávnění) týkající se téhož jednání (řízení v opilosti) byly uloženy odlišnými orgány v odlišných řízeních, je mezi nimi dostatečná věcná a časová souvislost. V takových případech byl učiněn závěr, že jednotlivci nebyli stíháni nebo odsouzeni opětovně za čin, za nějž již byli pravomocně odsouzeni, a že zde nedošlo k opakování řízení. ...

57. Pro případné uplatnění zásady *ne bis in idem* je podle přesvědčení velkého senátu Nejvyšší soudu splněno i kritérium totožnosti skutku. Vyjde-li se z již dříve citovaného rozsudku velkého senátu ESLP ve věci Sergey Zolotukhin proti Rusku, podle kterého čl. 4 Protokolu č. 7 musí být chápán tak, že zakazuje stíhání nebo soudní řízení pro druhý „trestný čin“ („offence“/„infracton“), jestliže je založen na totožných nebo v podstatě stejných skutečnostech („facts“/„faits“), jde o požadavek konvenující našemu chápání totožnosti skutku. To je také založeno na totožnosti jednání nebo následku z hlediska rozhodných skutkových okolností [srov. č. 64/1973, č. 52/1979, č. 1/1996-I. a č. 41/2002-I. Sb. rozh. tr. a dále usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2002, sp. zn. II. ÚS 143/02, uveřejněné pod č. 21 ve sv. 27 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu (dále „Sb. nál. a usn. ÚS ČR“)].

58. Trestněprávní nauka i praxe soudů při absenci legální definice skutku vychází z toho, že skutkem se rozumí určitá událost ve vnějším světě záležející v jednání člověka, která může mít znaky trestného činu či trestných činů anebo nemusí vykazovat znaky žádného trestného činu. Jako skutek je taková událost vymezena v příslušném aktu orgánu činného v trestním řízení (v usnesení o zahájení trestního stíhání, obžalobě, rozsudku, usnesení o zastavení trestního stíhání atd.). Podstatu skutku tvoří jednání pachatele a následek tímto jednáním způsobený, který je relevantní z hlediska trestního práva. Jednáním je projev vůle pachatele ve vnějším světě, který může spočívat v konání (komisivní delikt) nebo v opomenutí, nekonání (omisivní delikt). Jen takové děje, které jsou jednáním, lze v trestním řízení dokazovat a právně kvalifikovat a jen jednáním může být způsoben následek významný pro trestní právo. Následek spočívá v porušení nebo ohrožení hodnot (zájmů,

vztahů) chráněných trestním zákonem (tj. života, zdraví, osobní svobody, majetku atd.) a jako znak některého jednotlivého, individuálního trestného činu ve své konkrétní podobě spojuje dílčí útoky (akty) do jednoho skutku a zároveň umožňuje dělit chování člověka na různé skutky (srov. č. 8/1985, č. 5/1988 a č. 1/1996-I. Sb. rozh. tr.). Následkem se tedy rozumí porušení individuálního objektu trestného činu v jeho konkrétní podobě, tedy konkrétní následek (porušení určitého jedinečného vztahu – zájmu), nikoli určitý typ následku. Z hlediska zachování totožnosti jednání i následku nejsou podstatné ty skutkové okolnosti, které charakterizují jen zavinění či jiný znak subjektivní stránky činu (srov. č. 1/1996-I. Sb. rozh. tr.). Od skutku je třeba odlišovat „popis skutku“ jako obligatorní náležitost příslušného rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení. Popis skutku musí obsahovat slovní vyjádření těch skutkových okolností, které jsou právně významné z hlediska naplnění jednotlivých znaků skutkové podstaty stíhaného trestného činu (k tomu např. č. 41/2002-I. a č. 23/2012 Sb. rozh. tr.). Totožnost skutku má význam především z hlediska obžalovací zásady (§ 220 odst. 1 tr. ř.) a v tomto smyslu je zachována, existuje-li shoda buď alespoň v jednání obviněného, anebo v následku jednání. Uvedená shoda jednání či následku, jak již bylo řečeno, nemusí být úplná a bezvýjimečná, ale stačí i shoda částečná (k tomu viz č. 9/1972-II. a č. 1/1996-I. Sb. rozh. tr.). Otázkami totožnosti skutku z hlediska překážky „ne bis in idem“, byť ve skutkově odlišných souvislostech, se zabývala judikatura Nejvyššího soudu např. v usnesení ze dne 23. 10. 2002, sp. zn. 5 Tdo 494/2002, nebo v rozsudku ze dne 22. 3. 2006, sp. zn. 4 Tz 183/2005, uveřejněném pod č. 10/2007 Sb. rozh. tr....

63. Stěžejním pro posuzování případů, ve kterých se otvírá otázka přípustnosti dvojího řízení trestněprávní povahy ve smyslu zásady *ne bis in idem*, je test „dostatečně úzká souvislosti v podstatě a čase“. Na tento test ESLP upozorňoval v řadě svých rozhodnutí (viz např. věci R. T. proti Švýcarsku, č. 31982/96, rozsudek ze dne 30. 5. 2000; Nilsson proti Švédsku, č. 73661/01, rozsudek ze dne 13. 12. 2005; Lucky Dev proti Švédsku, č. 7356/10, rozsudek ze dne 27. 11. 2014; Nykänen proti Finsku, č. 11828/11, rozsudek ze dne 20. 5. 2014), ale až v rozsudku velkého senátu ve věci A a B proti Norsku, č. 24130/11 a č. 29758/11, ze dne 15. 11. 2016 (dále též „věc A a B proti Norsku“), vymezil základní pravidla a kritéria, která je třeba posuzovat při aplikaci testu věcné a časové souvislosti (viz body 130. až 134. tohoto rozsudku). Nemá-li dojít ke dvojímu řízení nebo trestu (*bis*) ve smyslu čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě, musí být prokázáno, že řízení jsou spojena takovým celistvým způsobem, že tvoří koherentní celek. To znamená, že sledovaný účel i použité prostředky se musejí v zásadě vzájemně doplňovat a být spojeny v čase, ale také že možné důsledky organizace právní reakce na dané jednání tímto způsobem musejí být ve vztahu k dotčeným osobám přiměřené a předvídatelné.

64. K významným faktorům pro určení, zda existuje dostatečná úzká spojitost v podstatě (věcná souvislost), tak podle rozsudku velkého senátu ESLP ve věci A a B proti Norsku patří (viz jeho bod 132.):

- *zda obě samostatná řízení sledují vzájemně doplňující se (komplementární) cíl, a tedy zda se týkají, nikoli pouze in abstracto, ale zároveň in concreto, různých aspektů daného protiprávního jednání;*
- *zda je předmětná duplicita řízení předvídatelným důsledkem stejného vytyká-
ného jednání, a to jak právně, tak fakticky (idem);*
- *zda jsou příslušná řízení vedena takovým způsobem, kterým se v maximální
možné míře zabrání zdvojení při shromažďování i hodnocení důkazů, zejmé-
na prostřednictvím odpovídající vzájemné interakce mezi jednotlivými pří-
slušnými orgány, díky které se prokázané skutkové okolnosti využijí i v druhém
řízení;*
- *a především, zda je sankce uložená v řízení, které bylo ukončeno jako první,
zohledněna v řízení, které je uzavřeno jako poslední, s cílem zamezit, aby byl
dotčený jedinec nakonec vystaven nadměrné zátěži, přičemž pravděpodobnost
toboto posledně zmiňovaného rizika je nejnižší, pokud existuje kompenzační
mechanismus, kterým se zajistí přiměřenost a proporcionalita celkové výše všech
uložených sankcí.*

65. V tomto ohledu je podle ESLP (viz bod 133. citovaného rozsudku velkého senátu) *poučné mít na zřeteli způsob aplikace čl. 6 Úmluvy v typově podobných případech, jako je projednávání věc (viz Jussila proti Finsku, rozsudek ze dne 23. 11. 2006, č. 73053/01, § 43): „Je samo sebou, že existují trestní případy, které nenesou žádnou významnou míru stigmatu. Existují trestní obvinění odlišné závažnosti. Autonomní interpretace pojmu „trestní obvinění“ na základě Engel kritérií institucemi Úmluvy navíc podpořila postupné rozšiřování trestní působnosti na případy, které striktně nespádají pod tradiční kategorie trestního práva, například správní sankce [...]. Daňové pokuty a penále se liší od tvrdého jádra trestního práva; trestněprávní záruky se proto neuplatní s plnou důsledností [...]“.* Výše uvedená argumentace odráží úvahy o významu posouzení, zda v případech týkajících se dvojího správního a trestního řízení byl dodržen čl. 4 Protokolu č. 7 [...]. Rozsah, v němž správní řízení nese znaky běžného trestního řízení, představuje důležitý faktor. Společná řízení podle ESLP s větší pravděpodobností splní kritéria komplementarity a koherence, pokud sankce, které mají být uloženy v řízení neoznačeném formálně jako „trestní“, jsou specifické pro daný typ chování, a liší se tak od „tvrdého jádra trestního práva“ (v terminologii rozsudku Jussila, citovaného výše). Pokud navíc toto řízení nemá významně stigmatizující charakter, je méně pravděpodobné, že kombinace řízení bude pro obviněného představovat nepřiměřenou zátěž. **Naopak skutečnost, že správní řízení má stigmatizující prvky do značné míry se podobající běžnému trestnímu řízení, zvyšuje riziko, že sociální cíle sledované sankcionováním jednání v různých řízeních se budou navzájem zdvojit (bis) spíše než doplňovat. [...].**

66. Z označeného rozsudku velkého senátu ESLP ve věci A a B proti Norsku ale také vyplývá, že i v případech, kdy existuje dostatečně silná věcná souvislost, je třeba zároveň

naplnit i požadavek časové souvislosti. To však neznamená, že obě řízení musí být vedena současně od začátku do konce. Smluvním státům by mělo být umožněno si zvolit, zda provedou řízení postupně, pokud tento postup lze odůvodnit zájmem na efektivnosti a řádném výkonu spravedlnosti, sledováním odlišných sociálních cílů, aniž by dotčené osobě přivodil nepřiměřenou újmu. Jak je však poznamenáno výše, časová souvislost musí vždy existovat. Časová souvislost proto musí být dostatečně těsná, aby jedinci poskytl ochranu před nejistotou, průtahy a prodlužováním řízení, a to i v případě, že příslušný vnitrostátní systém předepisuje „integrováný“ systém oddělující správní a trestní komponenty. Čím je spojitost v čase slabší, tím silnější břemeno se klade na stát, aby objasnil a zdůvodnil průtahy ve vedení řízení, za které může nést odpovědnost (bod 134. rozsudku).

67. V rozsudku ve věci A a B proti Norsku ESLP mimo jiné podrobněji analyzoval skupinu případů, ve kterých neshledal podmínky dostatečné věcné a časové souvislosti. Výslovně zmínil rozsudky ve věci Lucky Dev proti Švédsku a Nykänen proti Finsku, na které odkazoval, ať už přímo či nepřímo, i obviněný L. P. v dovolání. ESLP na konkrétních souvislostech dokládal, že finský systém trestních a správních sankcí ukládaný různými orgány není žádným způsobem propojen, každé řízení sleduje vlastní oddělený směr a stává se konečným nezávisle na sobě. Navíc ani sankce uložené v jednom řízení nejsou brány příslušnými orgány nebo soudy v úvahu při určování přísnosti jimi ukládané sankce, ani mezi nimi neexistuje žádná jiná vzájemná spolupráce. Za důležité také označil, že podle finského systému jsou daňové sankce ukládány na základě posouzení jednání stěžovatele a jeho odpovědnosti podle příslušné daňové legislativy, která je nezávislá na zjištěních učiněných v trestním řízení. Obdobné závěry ESLP učinil také ve věci Rinas proti Finsku, č. 17039/13, rozsudek ze dne 27. 1. 2015, a Österlund proti Finsku, č. 53197/13, rozsudek ze dne 10. 2. 2015. Konstatoval ale, že splnění podmínky časové souvislosti daňového a trestního řízení ve zmínovaných případech při současném nesplnění podmínky jejich věcné souvislosti nebylo samo o sobě dostatečné pro vyloučení aplikace zákazu ne bis in idem ve smyslu čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě.

68. Evropský soud pro lidská práva v rozsudku ve věci A a B proti Norsku zrekapituloval svoji judikaturu i dosud učiněné závěry k otázkám povahy penále, totožnosti skutku, tj. zda trestněprávní jednání, pro která byl obviněný stíhán, byla shodná s těmi, pro která mu byla uložena daňová pokuta (srov. hlediska uvedená ve věci Sergey Zolotukhin proti Rusku, č. 14939/03, rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 10. 2. 2009), ale zejména blíže identifikoval, co se rozumí testem věcné a časové souvislosti, zdůraznil požadavek vzájemného vztahu věcné a časové souvislosti a zformuloval kritéria úzké věcné souvislosti (spojitosti v podstatě). Smysl a účel těchto kritérií vyložil s odkazem na rozbor konkrétně posuzované věci, přičemž současně připomněl požadavek zachování časové souvislosti.

69. V konkrétní věci A a B proti Norsku stěžovatelé v daňovém přiznání za rok 2002 nepřiznali své příjmy získané v roce 2001 z prodeje jejich podílů v zahraniční společnosti za cenu výrazně vyšší, než je předtím nakoupili. Nepřiznané příjmy stěžovatelů, které jim

vznikly na základě prodeje jejich podílů za vyšší cenu, následně převedli na účty společnosti, ve kterých byli jedinými akcionáři.

70. Stěžovatel A byl obviněn z daňového podvodu dne 14. 10. 2008. Dne 24. 11. 2008 mu daňová správa uložila povinnost zaplatit daňovou pokutu ve výši 30 % z doměřené daně za nepřiznanou částku, kterou zaplatil společně s dodatečnou daní. Rozhodnutí o daňové pokutě se stalo konečným uplynutím lhůty pro podání odvolání. Dne 2. 3. 2009 byl pak stěžovatel A obvodním soudem shledán vinným daňovým podvodem s přitěžujícími okolnostmi a byl mu uložen trest odnětí svobody v délce jednoho roku.

71. Proti stěžovateli B byla podána obžaloba pro daňový podvod dne 11. 11. 2008. Daňová pokuta ve výši 30 % z doměřené daně za nepřiznanou částku mu byla uložena rozhodnutím daňové správy ze dne 5. 12. 2008; daňovou pokutu zaplatil společně s dodatečnou daní. Dne 26. 12. 2008 se rozhodnutí o daňové pokutě stalo konečným. Stěžovatel B následně vzal zpět své přiznání. Obvodní soud rozhodl dne 30. 9. 2009 tak, že stěžovatel B byl shledán vinným, že spáchal daňový podvod s přitěžujícími okolnostmi, a byl mu uložen trest odnětí svobody v délce jednoho roku.

72. V obou případech podklady tohoto rozhodnutí tvořily důkazy získané v rámci daňové kontroly, trestního vyšetřování a výpovědí stěžovatelů. Soudy při uložení trestu v rámci trestního řízení přihledly k tomu, že stěžovatelům již byly uloženy vysoké tresty ve formě daňové pokuty. Stěžovatelé A a B se proti rozhodnutím soudů, jimiž byli odsouzeni za daňové podvody, odvolali s odůvodněním, že byli pro stejnou věc stíháni a odsouzeni dvakrát, čímž údajně došlo k porušení čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě. Vnitrostátní soudy neshledaly důvody jejich odvolání za oprávněné.

73. Velký senát ESLP při řešení stěžejního problému, zda byl v daném případě dodržen čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě, prvotně posuzoval otázky, zda uložení daňových pokut bylo trestněprávní povahy (body 136. až 139. rozsudku) a zda trestněprávní jednání, pro která byl první stěžovatel stíhán, byla shodná s těmi, pro která mu byla uložena daňová pokuta (body 140. a 141. rozsudku). V obou případech dospěl k závěrům shodným s těmi, jež ve své judikatuře dlouhodobě traktoval, tedy že uložení daňových pokut mělo trestněprávní povahu a že trestněprávní jednání, pro která byl první stěžovatel stíhán, byla shodná s těmi, pro která mu byla uložena daňová pokuta, a to i přes existenci doplňujícího skutkového znaku podvodu v projednávaném trestném činu. S ohledem na dále učiněné závěry v posouzení, zda existuje mezi daňovým a trestním řízením dostatečná věcná a časová souvislost tak, aby mohla být považována za celistvou právní odezvu na chování prvního stěžovatele, nepokládal za nezbytné zabývat se otázkou konečnosti daňových řízení, která jsou považována za samostatná (body 142. a 143. rozsudku). Obdobná zjištění učinil ESLP i ohledně druhého stěžovatele (bod 148. rozsudku).

74. Dále svoji pozornost soustředil k otázce, zda zde byla duplicita řízení (bis). Na podkladě podrobné analýzy konkrétních okolností projednávaného případu vyložil, že ve vztahu k oběma stěžovatelům existuje mezi daňovým řízením a trestním řízením dostatečná

věcná a časová souvislost. Předdeslal, že nemá důvod zpochybňovat důvody, pro které norská legislativa rozhodla, že bude regulovat sociálně nežádoucí chování spočívající v neplacení daní jako celistvý dvojitý (správní/trestní) proces, ani důvody, pro které příslušné norské orgány zvolily, že se budou samostatně zabývat závažnějším a sociálně odsouzeněhodným aspektem podvodu stěžovatelů v trestním řízení spíše než v rámci běžného správního řízení. Trestní řízení a správní řízení byla podle zjištění ESLP vedena paralelně a byla navzájem propojená. Skutková zjištění učiněná v jednom řízení byla použita v druhém řízení a při uložení trestu v rámci trestního řízení vnitrostátní orgány přihledly k tomu, že stěžovatelům byla uložena daňová pokuta. Vedení dvojího řízení s možností uložení různých kumulativních trestů bylo pro stěžovatele předvídatelné, když museli od prvopočátku vědět, že trestní stihání stejně jako uložení daňových pokut je na základě skutkových okolností případu možné nebo dokonce pravděpodobné. Na základě předložených skutečností ESLP neshledal indicie, že by stěžovatelé utrpěli nepřiměřenou újmu nebo nespravedlnost jako výsledek napadané celistvé právní odezvy na jejich nepřiznání příjmů a nezaplacení daní. ESLP byl přesvědčen, že i když byly uloženy různé sankce dvěma různými orgány v různých řízeních, přesto mezi nimi existovala dostatečně úzká věcná i časová souvislost, aby na ně nahlížel tak, že jsou součástí celistvého systému sankcí podle norského práva za neposkytnutí informací o určitém příjmu v daňovém přiznání. Jelikož v projednávaném případě existenci věcné a časové souvislosti daňového a trestního řízení vzal za prokázanou, rozhodl, že nedošlo k porušení čl. 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě...

80. Nejvyšší soud nepochybuje o tom, že obě řízení (trestní řízení vedené v této trestní věci v bezprostřední návaznosti na proběhlé daňové řízení) v České republice sledují komplementární účel a reagují tak, nikoliv pouze in abstracto, ale in concreto, na odlišné aspekty (administrativněprávní a trestněprávní) daného protiprávního jednání. ...

85. Za jeden z nejvýznamnějších materiálních faktorů pro určení existence úzké věcné souvislosti je třeba označit požadavek, aby sankce uložená v řízení, které bylo ukončeno jako první, byla zohledněna v řízení, které je skončeno jako poslední, tak, aby se zabránilo tomu, že dotčený subjekt ponese nepřiměřenou záťaž (viz čtvrtá podmínka z rozsudku ESLP ve věci A a B proti Norsku). ...

86. Výše uvedené znamená, že v rámci individualizace stanovení trestní sankce je třeba vzít v úvahu sankci ukládanou v daňovém řízení a její úhradu.“

3. Skutkové podstaty § 11a § 24a zákona č. 251/2005 Sb. z hlediska kamerových systémů

Pro identifikaci míry překryvu působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce je rozhodující vymezení objektivní stránky skutkových podstat přestupků podle zákona č. 251/2005 Sb. ve srovnání s přestupky podle právní úpravy na ochranu osobních údajů, to vše vztaheno ke kamerovým systémům na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele; uvedené platí obdobně i pro jiné prostředky sledování.

Skutkové podstaty přestupků podle ust. § 11a a ust. § 24a zákona č. 251/2005 Sb. mají odkazovací charakter, tzn. objektivní stránka přestupku je ve značné míře tvořena obsahem ust. § 316 odst. 2 a 3 ZPr.

Objektivní stránky skutkových podstat podle ust. § 11a a ust. § 24a zákona č. 251/2005 Sb. lze charakterizovat následovně:

– **narušování soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách některým ze způsobů uvedených v ust. § 312 odst. 2 zákoníku práce**

Obě zákonná ustanovení vymezují objektivní stránku přestupku tak, že se jej dopustí zaměstnavatel, který naruší soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele.

Pracovištěm se rozumí (Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4596/2014) „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*“. Společnými prostory zaměstnavatele se vedle toho rozumí (přiměřeně například dle Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1824/2005) prostory ve sféře dispozice zaměstnavatele, v nichž se zaměstnanec musí podrobit pokynům zaměstnavatele, byť v nich zaměstnanec přímo nemusí vykonávat práci. Prostorem, na nějž se vztahuje ust. § 316 odst. 2 ZPr, tedy může být například i vnitřní prostor služebního motorového vozidla.

Chráněnou hodnotou je soukromí zaměstnance.¹⁵ Objekt přestupku je tedy užší, než je tomu u právní úpravy na ochranu osobních údajů, kde se prostřednictvím ochrany osobních údajů jako primárního objektu chrání další nepřímé objekty jako je život, zdraví, majetek atd.

V pozici poškozeného (osoby dotčené protiprávním jednáním zaměstnavatele) je výlučně zaměstnanec. Oproti tomu obecná právní úprava na ochranu osobních údajů poskytuje ochranu všem lidem, ať již mají postavení obdobné zaměstnanci či nikoli - v případě kamerového systému na pracovišti jsou chráněny tudíž všechny příchozí osoby, včetně například zákazníků či klientů anebo obchodních partnerů zaměstnavatele či jejich zástupců, funkcionářů zaměstnavatele (osoby působících v jeho orgánem, včetně statutárních orgánů), či členů zaměstnavatele (společníci obchodních společností atd.).

¹⁵ K obsahu pojmu soukromí a soukromí zaměstnance na pracovišti viz například Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. II. ÚS 517/99, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, sp. zn. Pl. ÚS 42/11, Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008 a ve věci zn. 33 Odo 134/2003, Evropský soud pro lidská práva ve věci Niemietz vs. Německo z roku 1992, stížnost č. 13710/88 a ve věci Guerra a další vs. Itálie z roku 1998 (116/1996/735/932), příp. ve věci X. a Y. vs. Nizozemsko ze dne 26. března 1985, stížnost č. 8978/80, a dále také Morávek, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer. 2019.

Dále, skutkové podstaty podle zákona č. 251/2005 Sb. pokrývají pouze případy, kdy zaměstnavatel podrobuje zaměstnance sledování, aniž by byly naplněny podmínky podle § 316 odst. 2 ZPr (viz výklad v bodě 1.).

Souhrnně řečeno, skutkové podstaty podle § 11a a § 24a dopadají na tyto případy:

- a) účelem je sledování (delší dobu trvající nebo opakované systematické kontrolování prostřednictvím daného systému/prostředku) zaměstnanců, ať již z hlediska nakládání s majetkem zaměstnavatele nebo z hlediska řádného plnění pracovních úkolů a povinností ze strany zaměstnance (viz bod 1.);
- b) objektem je soukromí zaměstnance. Soukromý jiných osob, včetně například státních zaměstnanců, chráněno není;
- c) sledování se provádí na pracoviště nebo ve společných prostorách zaměstnavatele, bez ohledu na pracovní dobu zaměstnance;
- d) jedná se o prostředek sledování ve smyslu ust. § 316 odst. 2 ZPr;
- e) nejsou splněny podmínky podle § 316 odst. 2 ZPr a tudíž dochází k zásahu do soukromí zaměstnance (zaměstnanec je poškozený jednáním zaměstnavatele).

V těchto případech by měl svou působnost primárně vykonávat inspektorát práce. V ostatních případech, při splnění těchto podmínek, by měl svou působnost vykonávat Úřad pro ochranu osobních údajů:

- a) dochází ke zpracování osobních údajů (v případě kamerového systému se jedná o kamerový systém pořizující záznam);
- b) primárním objektem je ochrana osobních údajů, nepřímým ochrana zejména života a zdraví, majetku, soukromí, soukromého a rodinného života;
- c) chráněny jsou osobní údaje všech lidí, nikoli jen zaměstnanců (poškozeným může být kterýkoli člověk);
- d) není zde místní omezení pouze na pracoviště a na společné prostory zaměstnavatele;

– **neinformování zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce**

Obě zákonná ustanovení vymezují objektivní stránku přestupku shodně. Dopusťte se jej zaměstnavatel, který neinformuje o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle ust. § 316 odst. 3 ZPr. Rozsahem kontroly se přitom rozumí okruh povinností, které budou kontrolovány, časové období atd. (viz bod 1.). Způsobem kontroly se vedle toho rozumí specifikace prostředku, kterým bude kontrola prováděna, tj. například kamerový systém se záznamem či on-line kamerový systém.

V dalším zákon bližší obsah informace či formu plnění informační povinnosti nespécifikuje.

Obsahově se povinnost podle § 316 odst. 3 ZPr do určité míry kryje s povinností podle čl. 13, resp. 14 obecného nařízení. Součástí informační povinnosti podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů je v rámci informace o účelu *de facto* i informace o rozsahu kontroly, jak jí předvídá ust. § 316 odst. 3 ZPr. Implicitně, s ohledem na požadavek srozumitelnosti podávané informace (čl. 12 obecného nařízení), je součástí informace podle čl. 13 a 14 obecného nařízení i informace o způsobu provádění kontroly.

V případech, kdy dochází ke zpracování osobních údajů, je zde tudíž zjevná konkurence skutkových podstat a tudíž i působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce; kontrolou či řízením zahájeným ohledně informační povinnosti ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů se v kontextu zásady *ne bis in idem* možnost kontroly a řízení ze strany inspektorátu práce ve vztahu k této povinnosti vyčerpává, opačně to však, neboť obsah informace podle obecného nařízení je nikoli nepodstatně širší, neplatí.

I ve vztahu k § 316 odst. 4 ZPr je přitom třeba zohlednit ust. § 11 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, které vymezuje výjimky z plnění jednotlivých povinností podle obecného nařízení, včetně informační povinnosti. Krátce řečeno, je-li to důvodné (zmařilo-li by se tím naplnění cílů kontroly), není třeba ani povinnost podle ust. § 316 odst. 3 ZPr bezzbytku splnit předem, nýbrž postačí poukázat na to, že ke sledování dojde za určitých podmínek a okolností může.

Ohledně chráněných osob platí uvedené shora shodně, tzn. ust. § 316 odst. 3 ZPr dopadá výlučně na zaměstnance. Vůči ostatním lidem, pokud dochází ke zpracování osobních údajů, se uplatní pouze obecné nařízení o ochraně osobních údajů a zákon o zpracování osobních údajů.

4. Závěry

Svého druhu konkurence Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspektorátu práce, překryv skutkových podstat přestupků podle zákona o inspekci práce a zákona o zpracování osobních údajů z hlediska adresátů, nabourává právní jistotu.

Variant je příliš mnoho:

- zaměstnanci – sledování ze strany zaměstnavatele v případech dle ust. § 316 odst. 2 ZPr způsobem, který není zpracováním osobních údajů – inspektorát práce a náhrada újmy podle pracovněprávních předpisů;
- zaměstnanci – sledování ze strany zaměstnavatele v případech, které neodpovídají ust. § 316 odst. 2 ZPr, způsobem, který není zpracováním osobních údajů – pouze náhrada újmy podle pracovněprávních předpisů;
- zaměstnanci – sledování ze strany zaměstnavatele v případech odpovídajících ust. § 316 odst. 2 ZPr, které má povahu zpracování osobních údajů – inspektorát práce, Úřad pro ochranu osobních údajů a náhrada újmy podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů;

- zaměstnanci – sledování ze strany zaměstnavatele v případech, které neodpovídají ust. § 316 odst. 2 ZPr a mají povahu zpracování osobních údajů – Úřad pro ochranu osobních údajů a nárok na náhradu újmy podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů;
- zaměstnanci – jiná zpracování osobních údajů zaměstnanců, včetně kamerových systémů na pracovištích, kdy účelem není sledování (mohou odpovídat mj. i § 316 odst. 1 ZPr) – Úřad pro ochranu osobních údajů a náhrada újmy podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů;
- ostatní osoby – sledování způsobem, který je zpracováním osobních údajů, nebo jiná zpracování osobních údajů – Úřad pro ochranu osobních údajů a náhrada újmy podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů;
- ostatní osoby – sledování způsobem, který není zpracováním osobních údajů – pouze občanskoprávní rovina, tj. nárok na náhradu újmy podle občanskoprávních předpisů.

Situace není neřešitelná ani v současném aranžmá. Za předpokladu, že jeden i druhý z orgánů veřejné moci postupují striktně v rámci své kompetence, skutečný překryv nastává pouze ve vyznačené situaci shora. Tu by bylo možné řešit poměřením skutkových podstat. Při (částečně) se překrývajícím objektu, kdy chráněných hodnot je v případě právní úpravy na ochranu osobních údajů více a ochrana je (jak se usuzovat z maximální možné výše sankce vyšší) podle předpisů na ochranu osobních údajů přísnější, lze skutkovou podstatu přestupku podle zákona o zpracování považovat vůči skutkové podstatě přestupku podle zákona o inspekci práce za speciální. V těchto případech by tedy věc měl řešit Úřad pro ochranu osobních údajů.

Aby takové schéma bezproblémově fungovalo a nebyla narušována právní jistota, stejně jako zásada *ne bis in idem*, musel by existovat fungující kanál, jímž by se efektivně předávaly informace mezi dotčenými orgány. Vzpomeňme v této souvislosti, že (Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 15 Tdo 832/2016): „... *ESLP v souladu se svojí ustálenou judikaturou akcentoval (body 58. – 63. rozsudku), že „článek 4 Protokolu č. 7 se neomezuje pouze na právo nebýt potrestán dvakrát, ale vztahuje se i na právo nebýt stíhán dvakrát (srov. Franz Fischer proti Rakousku, č. 37950/97, rozsudek z 29. 5. 2001, § 29) [...]. Článek 4 Protokolu č. 7 se použije i tam, kde byl jednotlivec pouze stíhán v řízení, které neskončilo jeho odsouzením. Ustanovení obsahuje tři záruky a určuje, že nikdo nemůže být (i) stíhán, (ii) souzen, nebo (iii) potrestán dvakrát pro stejný čin (srov. Sergey Zolotukhin proti Rusku, ...)*“.

Na to však nelze spoléhat.

Roztříštěnost aplikační praxe, kterou lze očekávat nejen mezi Úřadem pro ochranu osobních údajů a inspektoráty práce, nýbrž i mezi jednotlivými inspektoráty práce, jež se může významně projevit i ve vztahu k otázce použití záznamů z kamerových systémů co by důkazních prostředků, vede k závěru o potřebě změny právní úpravy;

na tento aspekt bude poukázáno ve srovnání rozhodovací praxe oblastních inspektorátů práce v závěrečném výstupu z projektu.

Nejméně problematické a náročné se zdá k vyřešení naznačeného problému provedení dílčí formulační změny v ust. § 11a a § 24a zákona č. 251/2005 Sb. takto:

- naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce, který není zpracováním osobních údajů;
- neinformuje zaměstnance v případech, kdy nejde o zpracování osobních údajů, o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Ze zřejmých důvodů se spolu s tím lze klonit k úplnému vypuštění ust. § 11a odst. 1 písm. c) a § 24a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., které se odkazují na ust. § 316 odst. 4 ZPr. Zde totiž vždy půjde o zpracování osobních údajů.

MAJETKOVÉ ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE A OSOBNÍ PRÁVA ZAMĚSTNANCE: PRÁVNÍ REALISMUS V ANGLICKÉM A ČESKÉM PRÁVU

JUDr. Vendula Mezeiová, LL.M.

Úvod

V § 316 zákoník práce¹ upravuje ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance. Ačkoliv se svou povahou jedná o zákonné provedení základního vlastnického práva² a práva na ochranu soukromí³ a osobních údajů,⁴ jež jsou založena na nedotknutelnosti osoby a jejího soukromí, dostává se majetkový zájem zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance v zaměstnaneckých vztazích do vzájemné kolize. K balancování na pomyslné hraně střetu těchto dvou práv však zákoník práce formuluje nepřiliš jasná vodítka jako například „přiměřený způsob“⁵ či „závažný důvod“⁶ spočívající „ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele,“⁷ který „odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů,“⁸ jež jsou s to narušit soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorech zaměstnavatele.⁹

Přestože judikatura českých soudů je návodná co do aplikace testu proporcionality ohledně zásahů do soukromí zaměstnanců v důsledku ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele na základě lidskoprávní doktríny,¹⁰ není pro zaměstnavatele či orgány veřejné moci vždy zřejmé, jak budou výše uvedené neurčité právní pojmy v zákoníku práce interpretovány ze strany soudů. V předloženém příspěvku je mj. věnován otázce, zda může být pro české právo inspirativní, jak v anglickém právu soudy k posuzování ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance přistupují. Anglické právo je k této komparaci zvoleno jako nejvhodnější, jelikož ve svém systému pramenů práva škýtá pro soudy značný prostor pro dotváření práva.

Cílem příspěvku je argumentačně zdůvodnit, že ačkoliv v anglickém právu neexistuje komparativně vhodný právní institut, jehož implementace by napomohla interpretovat pojmy v českém právu, vzhled do historického vývoje anglické judikatury a interpretace skrze právní realismus jsou návodné pro porozumění tomu, jak české

¹ § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

² Článek 11 Listiny základních práv a svobod.

³ Článek 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

⁴ Článek 10 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

⁵ § 316 odst. 1 zákoníku práce.

⁶ Ibid.

⁷ § 316 odst. 2 zákoníku práce

⁸ § 316 odst. 3 zákoníku práce.

⁹ § 316 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2017, čj. 10 As 245/2016 – 41.

soudy mohou ve své judikatuře vykládat střet ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance.

Za tímto účelem nejdříve rozlišíme prameny anglického práva a vysvětlí jejich vzájemné spolupůsobení. V kontextu historického vývoje vysvětlí postupný vznik práv a povinností v common law. Identifikuje kritéria přístupu anglických soudů k problematice majetkových práv zaměstnavatelů a osobních práv zaměstnanců.

V druhé řadě se zaměříme na anglické psané právo. Na základě rozboru rozhodnutí, v nichž soudy psané právo interpretovaly, článek indikuje další významný aspekt, podle něhož anglické soudy rozhodují. Posléze bude přístup anglických soudů srovnán s postupem Nejvyššího správního soudu v rozsudku, který se dotýká § 316 zákoníku práce. Pokusíme se nastínit, jak je v budoucnu v sociopolitickém kontextu pracovního práva v České republice nutno o tomto ustanovení uvažovat.

I. Majetkové zájmy a osobní práva zaměstnanců v anglickém právu

a. Systém pramenů práva

Paradoxně není složité si při dnešním trendu práce na *home office* představit, že více než polovina pracujících na přelomu 19. a 20. století vykonávala svou práci ve svých domovech či u zaměstnavatele, u něhož zaměstnanci současně žili a bydleli.¹¹ Překvapující ale je, že většině z těchto zaměstnanců nebylo garantováno právo na soukromí ani v částech domu určených k jejich osobní potřebě, hygieně a přespávání.¹² Vlastnictví domu totiž v té době vytvářelo pojem soukromí a intimity. Právě soukromé vlastnictví vytvářelo bariéru mezi soukromou a veřejnou sférou.¹³

Jestli si v sobě některá z jurisdikcí zachovala tuto nejasnou hranici mezi právem na ochranu soukromí zaměstnanců a vlastnickým právem zaměstnavatelů, pak je to jednoznačně ta britská. Práva a povinnosti ohledně ochrany soukromí a majetkových zájmů v zaměstnaneckých vztazích v anglické jurisdikci vyplývají zejména ze dvou vnitrostátních pramenů práva. Je jím tzv. *common law*, tedy soudcovské právo tvořené precedentsními rozhodovací činnostmi soudů. Na druhé straně je to tzv. *statutory law*, tedy právo ukotvené v některém z aktů, jež prošly legislativním procesem. Zatímco *common law* čerpá z principů, které se objevují v rozhodnutích soudů napříč historií, dokud nejsou tyto principy jiným rozhodnutím soudu odmítnuty jako již nevhovující, *statutory law* se váže na svou platnost a účinnost určenou zákonodárcem. Vznášet nároky před inspekčními orgány,¹⁴ tribunály¹⁵ či soudy z titulu obou těchto pramenů práva

¹¹ Prost, Antoine, Vincent Gérard, Antoine Prost, and Gérard Vincent. 1991. *A History of Private Life. Histoire De La Vie Privée*, V.5. Cambridge, Mass: Belknap Press of Harvard University Press. p. 9.

¹² Ibid s. 9.

¹³ M. Ford. "Two Conceptions of Worker Privacy." *Industrial Law Journal* 2002 31 (2): 137.

¹⁴ Mimo jiné například The Information Commissioner's Office, The surveillance camera commissioner, The Health and Safety Executive či orgány místní samosprávy.

¹⁵ Employment Tribunals a The Employment Appeal Tribunal.

lze na sobě nezávisle. Ochrana soukromí a majetkových zájmů v zaměstnaneckých vztazích je tak v anglické jurisdikci upravena hned několika prameny práva, které se v mnoha ohledech vzájemně ovlivňují, vzájemně na sebe reagují a doplňují se.

Ačkoliv *common law* skrze instituty zakotvené v *statutory law* na konci 70. let 20. století vytvořilo prostor pro uplatňování osobnostních práv zaměstnanců, zdůrazňuje se v něm i nadále důležitost majetkoprávních zájmů zaměstnavatele, jelikož opakovaně čerpá ze svých historických kořenů. Tento úhel pohledu na ochranu soukromí a majetkových zájmů v zaměstnaneckých vztazích si *common law* nese takřka do současnosti,¹⁶ a to na rozdíl od české právní úpravy zaměstnaneckých vztahů, podle níž v důsledku historického vývoje ve 20. století panuje diskontinuita v pojetí majetkových zájmů zaměstnavatele a soukromí zaměstnance, které jsou promítnutím principů vlastnického práva a práva na ochranu soukromí.¹⁷

b. Common Law

Historicky zakořeněné sepětí ochrany soukromí s vlastnickým právem se v *common law* konkrétně odráží v tzv. *duty of fidelity*.¹⁸ Tedy v povinnosti loajality či oddanosti,¹⁹ která téměř neomezeně²⁰ vyžaduje podřízení zájmů zaměstnance zájmům zaměstnavatele a zásadně potlačuje zaměstnancovu autonomii.²¹ Tato *common law* povinnost odráží především smluvní povahu zaměstnaneckého vztahu a svoji premisu, že zájem zaměstnavatele zaměstnanec musí hájit vždy bez ohledu na svou pracovní dobu či pracoviště, jestliže jedná tak, že může podstatně ovlivnit majetkové zájmy svého zaměstnavatele.²² Ve světle toho je například kritika zaměstnavatele, zejména na sociálních sítích, posuzována jako porušení povinnosti loajality.²³

V důsledku vágního vymezení *duty of fidelity* závislého zejména na smluvní volnosti zaměstnance a zaměstnavatele je tak možno uvést, že nemá v českém kogentním pracovním právu obdobu. Britské *common law* dává zaměstnavateli široký manévrovací prostor závislý na jeho smluvní a vyjednávací pozici pro ochranu svých majetkových práv, jimž je podřízeno vše. Proto lze tvrdit, že soukromí slabší ze smluvních stran – zaměstnance, který je na zaměstnavateli závislý, má disproporčně minimální právní sílu v porovnání k síle vlastnického práva zaměstnavatele. V porovnání s českou právní

¹⁶ M. Ford, (n 13) s. 137.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s.

¹⁸ *Hivac Ltd proti Park Royal Scientific Instruments Ltd* [1946] 1 All ER 350; znovu aplikovaný v *Tisco Ltd proti Communication and Energy Workers Union* [1993] 2 ERNZ 779.

¹⁹ *Re Schindler Lifts Australia Pty Ltd and Precision Elevators Pty Ltd proti Milan Debelak* [1989] 89 ALR 275, 303.

²⁰ *Hivac Ltd proti Park Royal Scientific Instruments Ltd* (n 17).

²¹ Viz rozhodnutí např. *Robb proti Green* [1895] 2 QB 315, *Wessex Dairies Ltd proti Smith* [1935] 2 KB 80, a *Sanders proti Parry Sanders v Parry* [1967] 1 WLR 753.

²² Anderson, Gordon, Douglas Brodie, and Joellen Riley. „*The work/personal interface*“. In *The Common Law Employment Relationship*, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2017), 113.

²³ *Ibid*, 113.

úpravou tak v *common law* v anglické jurisdikci jako podstata zaměstnaneckého vztahu i v dnešní době přetrvává ryze ekonomická směna odměny poskytované *masterem* za práci *servanta*.

Až do konce 70. let 20. století přitom k sobě *duty of fidelity* neměla protipól podporující ochranu práv zaměstnance. V *common law* se až v této době poprvé objevil v pracovním právu institut tzv. *term of trust and confidence*, tj. vzájemná povinnost zaměstnance a zaměstnavatele k důvěře.²⁴ Jedná se o obecný *common law* institut smluvního práva vyvěrající z principu dobré víry.²⁵ Na zaměstnanecké vztahy se od této doby aplikuje právě díky jejich smluvní povaze.^{26,27}

Pro účely tohoto článku je především podstatné klást si otázku, jak a proč se *term of trust and confidence* do britského soudcovského práva dostal a v jakém sociálním a historickém kontextu prostřednictvím soudních rozhodnutí vznikl. Článek se snaží ukázat, že pozorování vývojové linie judikatury v *common law* může být zdrojem porozumění tomu, jak a k čemu budou české soudy přihlížet v souvislosti s otázkou střetu majetkových práv zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance, a to zejména ve správním soudnictví při přezkumu rozhodnutí správních orgánů zabývajících se dodržováním povinností ve veřejném zájmu.

c. *Vývoj a právní realismus*

Term of trust and confidence v roce 1977 vykristalizovalo jako „*revoluce v zaměstnaneckých vztazích*“²⁸, díky němuž vzniklo vzájemné právo a povinnost v souvislosti s majetkovými zájmy zaměstnavatele a osobními právy zaměstnance jednat spravedlivě a rozumně, tj. *fair and reasonably*.²⁹ Toto kritérium *vzájemné důvěry* se váže na oboustrannost a neoddělitelnou vzájemnost, péči a spolupráci, důvěru, loajalitu a autonomii zaměstnance.

Technicky vzato bylo příležitostí pro judikování povinnosti *vzájemné důvěry* legislativní zakotvení práva zaměstnance na nikoliv nespravedlivé skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Za určitých okolností bylo na základě této zákonné povinnosti možno považovat za nespravedlivé skončení pracovního poměru i situaci, kdy zaměstnanec sám kvůli chování zaměstnavatele pracovní poměr ukončil bez výpovědní doby.³⁰ Soudci se však potýkali s nejasností, za jakých podmínek k takové situaci může dojít. Proto byl soud nucen vyložit, že se jedná o situaci, kdy lze chování

²⁴ Ibid, 118.

²⁵ Alan L Bogg, 'Good Faith in the Contract of Employment: A Case of the English Reserve' (2011) 32 Comparative Labor Law & Policy Journal. 729.

²⁶ Mahmud proti Bank of Credit and Commerce International SA [1998] A.C. 20, HL.

²⁷ Bob Hepple, *Hamlyn Lectures – Rights at Work: Global, European and British Perspective* (Sweet & Maxwell 2005).

²⁸ Johnson proti Unisys, [2001] I.C.R. 480,495 (H.L.). Lord Hoffmann.

²⁹ Alan L Bogg, (n 25) 747.

³⁰ Employment Rights Act, 1996, c.2, § 95.

zaměstnavatele považovat za „zavrženíhodné porušení smlouvy“³¹. Tento výklad podnítil další rozhodovací činnost soudů zaměřenou na smluvní podstatu zaměstnaneckého vztahu a prozkoumání povinnosti *vzájemné důvěry* a jejího porušení ze strany zaměstnavatele.^{32,33} To vedlo až ke stanovení závazného testu, že „zaměstnanec či zaměstnavatel se nesmí bez rozumné příčiny (*reasonable cause*) chovat tak, že by svým jednáním předvídatelně či pravděpodobně zničil či vážně poškodil vztah *vzájemné důvěry* mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“.³⁴

V 90. letech 20. století House of Lords (tedy Nejvyššího soudu) ve své judikatuře objasnil, z jakých důvodů došlo k tomuto průlomů v pracovním právu v anglickém soudcovském právu. Poprvé se posouzením Nejvyšší soud zabýval v případě *Malik proti Bank of Credit and Commerce International SA (BCCI)*³⁵. V tomto případě Nejvyšší soud judikoval, že zaměstnavatel, který uzavřel podvodný a nečestný obchod, důvodně zapříčinil porušení povinnosti *vzájemné důvěry* k zaměstnanci, což vedlo ke vzniku újmy na reputaci zaměstnance a ztrátě na jeho zisku. *Statutory law* tak vytvořilo formální cestu, jak mohlo ke vzniku povinnosti *vzájemné důvěry* dojít. Důvod, proč k tomu došlo, je nutno ale hledat v hlubší analýze soudcovské argumentace.

Lord Steyn v případě *Johnson v. Unisys*,³⁶ v němž se Nejvyšší soud zabýval vztahem mezi povinností *vzájemné důvěry* a zákonným zákazem nespravedlivého skončení pracovního poměru, vysvětlil, že došlo k výrazným změnám v kolektivním vyjednávání. Právě kolektivní vyjednávání bylo po dlouhou dobu nejvýraznějším zdrojem ochrany práv zaměstnanců.³⁷ Od konce 70. let se však tento prvek zvyšující vyjednávací sílu zaměstnanců začal vytrácet. Jestliže v roce 1980 zaštiťovalo kolektivní vyjednávání 83% zaměstnanců, v roce 1998 už to bylo pouze 35%.³⁸ Zásadním pramenem veškerých záruk zaměstnanců se tak postupně stávala jejich individuální práva, která však zprvu postrádala vyjednávací sílu, která dříve byla vlastní odborovým kolektivním jednáním. *Common law* na tento jev reagovalo právě *přijetím* principu dobré víry v podobě implicitních *term of trust and confidence*.³⁹ Narůstalo tak povědomí o ochraně postavení zaměstnanců postupně prosazované i v sociální legislativě, což kontrastovalo s filozofií do té doby raženou v judikatuře *common law* směřující k tržnímu individualismu. Je proto možno tvrdit, že judikatura základající a rozvíjející povinnost *vzájemné důvěry* v zaměstnaneckých vztazích je vzhledem ke způsobu svého odůvodnění vzorovým příkladem *právního realismu*, kdy soudce při rozhodování bere v potaz nejen literu zákona

³¹ *Western Excavating proti Sharp*, [1978] QB. 761, 764.

³² *Woods proti. WM Car Services* [1981] I.C.R. 666, 670.

³³ *Johnson proti Unisys Ltd.*, [2001] I.C.R. 480,489-90 (H.L.).

³⁴ *Woods proti WM Car Services* [1981] I.C.R. 666, 670.

³⁵ *Malik v. Bank of Credit and Commerce Int'l S.A.*, [1997] I.C.R. 606, 622 (H.L.).

³⁶ *Johnson v. Unisys Ltd.*, [2001] I.C.R. 480,489-90 (H.L.).

³⁷ *Ibid* 490F.

³⁸ *Ibid* 490F.

³⁹ Alan L Bogg, (n 25) 747.

a ustálená pravidla výkladu, ale zohledňuje i sociální a historický kontext, v němž je nucen o vyvstávajících právních otázkách rozhodnout.⁴⁰

Je nutno zdůraznit, že právní realismus v případě povinnosti *vzájemné důvěry* kontrastuje s legalistickým způsobem odůvodňování judikatury anglických soudů v oblasti pracovního práva.⁴¹ Ve svém odůvodnění v *Johnson proti Unisys Ltd.* Lord Hoffmann uvádí, že „*smluvní svoboda znamená, že silnější strana, obvykle zaměstnavatel, svobodně určuje podmínky slabšímu. V průběhu posledních 30 let se však povaha pracovní smlouvy změnila natolik, že zaměstnání jednotlivce je obvykle jedno z nejdůležitějších věcí v jeho nebo jejím životě. Nedává pouze živobytí, ale i poslání, identitu a smysl sebe sama. Právo se musí změnit, aby reflektovalo tuto sociální realitu.*“⁴² Zároveň však uvedl, že „*pracovní právo vyžaduje vyvažování zájmů zaměstnavatele a zaměstnance s řádným ohledem nejen na individuální důstojnost a hodnotu zaměstnanců ale také s ohledem na obecné ekonomické zájmy.*“⁴³

Důsledkem vzniku povinnosti *vzájemné důvěry* tak došlo k podstatnému normativnímu posunu v charakteru pracovních smluv v anglickém common law. Soukromé osobní zájmy zaměstnance se dostaly do popředí pozornosti, jelikož zaměstnání nejen zajišťuje jeho živobytí, ale dotýká se i jeho lidské důstojnosti a vytváří jeho identitu. Lord Steyn dospěl k závěru, že nadále nelze přirovnávat pracovníprávní závazky k obchodněprávním.⁴⁴ Pracovní smlouva totiž vytváří velmi blízký osobní vztah,⁴⁵ který se vyznačuje mnohostí legitimní zájmů zaměstnance. Zaměstnanecký vztah tak přestává být najednou vnímán jako pouhá směna práce za plat. Je to zdroj bytostně individuálních a osobních aspektů. Zaměstnání souvisí se sebeurčením, reputací, osobní identitou. Je to živoucí cesta seberealizace a vytváření hodnot v autonomním životě a příležitost naplnit řadu psychologických a sociálních potřeb člověka. Práce v sobě zahrnuje důstojnost a vnitřní hodnotu zaměstnance.

Na druhé straně je zaměstnanecký vztah příznačný podřízením zaměstnance zaměstnavateli. Zaměstnanec je proto zvláště zranitelný v případě zneužití moci zaměstnavatelem. To ve svém důsledku předurčuje důležitou pozici povinnosti *vzájemné důvěry* v právu *common law*.⁴⁶ Lidská důstojnost má proto na ochranu majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance v anglickém *common law* pracovním právu významný dopad.⁴⁷ Vedle vlastnického práva zaměstnavatele se tak u zaměstnance projevuje určitý prostor pro ochranu jeho soukromí *v zaměstnaneckém vztahu*, jež

⁴⁰ Bix, B. *Jurisprudence: Theory and Context*, Eighth.; Thomson Reuters, trading as Sweet & Maxwell: London, 2019, 204.

⁴¹ Alan L Bogg, (n 25) 747.

⁴² *Johnson proti Unisys Ltd.*, [2001] I.C.R. 480, 495 (H.L.).

⁴³ Ibid.

⁴⁴ *Johnson proti Unisys Ltd.*, [2001] I.C.R. 480, 495 (H.L.).

⁴⁵ *Malik v. Bank of Credit and CommerceInt'l S.A.*, [1997] I.C.R. 606, 622 (H.L.).

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Alan L Bogg, (n 25) 729.

je základním nástrojem, jak bránit jeho důstojnost, sebeurčení, identitu a autonomii v jeho podřízeném postavení.

Vývoj anglické judikatury ukazuje, že právní výklad či pojetí ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance není pouze otázkou nicneříkajících floskulí a jakýchsi neurčitých právních pojmů jako „*přiměřený způsob*“⁴⁸ či „*závažný důvod*“ spočívající „*ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele*“,“⁴⁹ který „*odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů*“,“ jejichž výklad lze jednou pro vždy dovodit z předchozích rozhodnutí soudů, jimiž samy budou do budoucna vázány. K hledání proporcionality mezi ochranou majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance bude naopak docházet v neustálém vyvažování v kontextu vývoje sociální reality, nikoliv od ní odděleně. V pluralitě právních případů, které budou předmětem soudního přezkumu tak nelze předpokládat, že bude trvat platnost jediné výkladové doktríny bez ohledu na sociální realitu zaměstnaneckých vztahů. Zásadní je proto směřování argumentačního *ratia* soudních rozhodnutí, z něhož lze i do budoucna uvažovat, jaké aspekty při balancování ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, osobních práv zaměstnance či veřejného zájmu budou mít argumentační význam.

Odborná literatura v kontextu vývoje anglického práva přikládala význam teorii tzv. *relational contracts*.⁵⁰ Podle této teorie je vznik povinnosti *vzájemné důvěry* součástí dlouhodobého vývoje smluvních vztahů v pracovním právu směrem k *relational contracts*, tedy k vztahovým smlouvám, oproti *discrete contracts*, tedy oproti smluvním vztahům, jejichž strany působí vzájemně odděleně, samostatně. Podle Iana Macneila *relational* charakter smluv je typický svou dlouhodobostí, variabilitou a otevřeností. Jako dlouhodobé závazky v zásadě zakazují oportunistické jednání a využívají především prvků kooperace smluvních stran. Tzv. *discrete* vzor smluvního jednání se vyznačuje vzájemnou nesounáležitostí smluvních stran, které mají vůli prostřednictvím smlouvy pojmout celistvě specifickou smluvní transakce a její očekávané budoucí efekty. *Discrete* smluvní vztahy se zaměřují na monetizaci a kvantifikaci směnitelných plnění s minimální potřebou pro spolupráci v plánování a provádění předmětu plnění.

Doktrinální literatura tak povinnost *vzájemné důvěry* chápala jako součást pojetí *relational contracts*. S ohledem na to, jaké rysy zaměstnaneckých smluvních vztahů soudy ve svých odůvodněních vyzdvihovaly, bylo možno ve vývoji předpokládat snahu soudců naplňovat ve své interpretaci ochrany práva na soukromí právě znaky této doktríny. Na druhou stranu je nutno zvažovat i další specifické faktory vyplývající z řady sociopolitických aspektů, které mají na rozhodovací činnost soudů vliv. To ukazuje přístup k majetkovým zájmům zaměstnavatele a osobním právům zaměstnance podle druhého z pramenů anglického práva tzv. *statutory law*.

⁴⁸ § 316 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁹ § 316 odst. 2 zákoníku práce.

⁵⁰ Grace Keesing, 'Contractual Rights and Remedies for Dismissed Employees After the "Employment" Revolution' (2012) 36 MULR 104.

d. *Statutory law a další faktory*

Jestliže se v případě geneze *terms of trust and confidence* ukázalo, že podstatným hybatelem ve vývoji soudcovského práva je právní úprava obsažená v zákonech či jiných normativních aktech, i v dalších případech *statutory law* sehrálo důležitou roli.

Pramenem psaného práva v souvislosti s ochranou osobních práv zaměstnance a majetkových zájmů zaměstnavatele je nepochybně *The Data Protection Act 2018*, který nahradil tentýž zákon z roku 1998 a nově aplikuje standardy GDPR.⁵¹ Tento zákon provádí *Information Commissioner's Office*⁵² svým tzv. *Employment Practice Code*⁵³, který dává všeobecné praktické informace zaměstnavatelům ohledně práva na soukromí jeho zaměstnanců. Ve vztahu k otázkám spojeným s ukončením pracovního poměru se aplikuje *The Employment Rights Act 1996*. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je dotčena zákonem *The Health and Safety at Work Act 1974*. V kontextu diskriminace, již se v § 316 odst. 4 zákoníku práce také dotýká, hraje důležitou roli *The Equality Act 2010* či *The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*.

Zvláštní postavení má však ve vztahu ke všem těmto právním předpisům i související judikatura tzv. *Human Rights Act 1998*. Nejenom že ovlivňuje výklad a interpretaci pravidel v nich ukotvených, ale přímo je staví do pozice právních norem, které nemohou nepřiměřeným způsobem zasahovat do základních lidských práv a svobod podle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁵⁴ (dále jen „Úmluva“).⁵⁵ Až na základě *Human Rights Act 1998* došlo k inkorporaci Úmluvy do vnitrostátního práva v Anglii a její přímé vynutitelnosti. Ačkoliv do té doby soudy měly povinnost interpretovat právní předpisy ve světle ochrany lidských práv, neměly například možnost vyslovit nekompatibilitu zákona s Úmluvou a nebyly přímo vázány judikaturou Evropského soudu pro lidská práva.⁵⁶

Očekávalo se, že *Human Rights Act* fakticky v souvislosti s ochranou osobních práv zaměstnance způsobí obdobnou revoluci jako *duty of trust and confidence* v *common law*. Zaměstnanecský vztah se tak v kontextu práva na respektování rodinného a soukromého života podle článku 8 Úmluvy znovu přiblížil k *relational* koncepci

⁵¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

⁵² Information Commissioner's Office 'Home | ICO' <<https://ico.org.uk/>> accessed 5 February 2020.

⁵³ Information Commissioner's Office, 'The Employment Practices Code' (<https://ico.org.uk/>, November 2011) <https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf> accessed 2 December 2019. Dokument se vztahuje právní úpravě z roku 1998. Do značné míry však bude podle prohlášení ICO aplikovatelný i na poměry zaměstnavatelů a zaměstnanců podle úpravy z roku 2018.

⁵⁴ Sdělení č. 209/1992 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

⁵⁵ *The Human Rights Act 1998*, § 3.

⁵⁶ *The Human Rights Act 1998*, § 2 *a contrario*.

smluvních vztahů a naplnění ochrany důstojnosti zaměstnance, jelikož aplikace (nejen) článku 8 Úmluvy měla zaručit ochranu soukromí zaměstnance.

Nutno však podotknout, že oproti judikování povinnosti *vzájemné důvěry* od konce 70. let 20. století jsou již anglické soudy obezřetnější k tomu, aby otevíraly dveře jurisdikci Evropského soudu pro lidská práva.⁵⁷ Suverenita britského parlamentu jakožto zákonodárného orgánu má v tomto ohledu důležité historické i politické souvislosti i s judikaturou britských soudů.⁵⁸ Stanovuje-li *the Human Rights Act* vázanost britských soudů judikaturou Evropského soudu pro lidská práva, snaží se naopak britské soudy zužovat počet případů, v nichž je Evropský soud pro lidská práva kompetentní rozhodovat. Anglické tribunály a soudy přezkoumávající jejich rozhodnutí trvají na tom, že práva podle Úmluvy nejsou v případech zaměstnaneckých vztahů dotčena.⁵⁹ To se projevilo například v případě *Regina proti Broadcasting Standards Commission ex parte BBC*,⁶⁰ kdy BBC skrytě filmovala transakce v prodejnách společnosti Dixons za účelem vyšetřování prodeje zboží z druhé ruky jako zboží nového. V soudním přezkumu rozhodnutí *Broadcasting Standards Commission* soud prvního stupně i odvolací soud výslovně identifikovaly, že v takovém případě nelze skryté filmování považovat za porušení práva na ochranu soukromí dle článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech, ačkoliv blíže nespécifikovaly, co je možno v souvislosti s pracovištěm považovat za soukromí.⁶¹

V případech, kdy přece jen tribunály a soudy dospěly k tomu, že právo na soukromí podle článku 8 (mimo jiné) je dotčeno, neaplikují test proporcionality stejným způsobem jako v jiných případech.⁶² Namísto přísného testu proporcionality aplikují méně náročný test srovnávající dotčené zájmy stran (tzv. *balancing of interests*).⁶³ V některých případech dokonce kladou naroveň test proporcionality s testem objektivní rozumnosti,⁶⁴ podle kterého splňuje podmínky takový způsob jednání, kterým by se zachoval každý rozumný zaměstnavatel v oblasti obdobné podnikatelské činnosti za obdobných okolností.⁶⁵ Rozumné očekávání zvolily soudy jako kritérium toho, že soukromí na pracovišti je přikládána větší důležitost než majetkovým zájmům zaměstnavatele.

⁵⁷ Astrid Sanders, 'The Law of Unfair Dismissal and Behaviour Outside Work' (2014) 34 *Legal Studies* 342.

⁵⁸ Hiebert, Janet L. 2006. "Parliament and the Human Rights Act: Can the CJHR Help Facilitate a Culture of Rights?" *International Journal of Constitutional Law* 4 (1): 1-38.

⁵⁹ Případy *X proti Y* [2004] EWCA Civ 662, [2004] ICR 1634 [59]; *Pay proti Lancashire Probation Service* [2003] ICR 1138 (EAT), *Gosden proti Lifeline Project* ET/2802731/2009 (27 July 2010); *Crisp proti Apple Retail* ET/1500258/11 (15 August 2011) *eggart v TeleTech* ET/704/11 (15 December 2011); *Mumery LJ in Copesey v WWB Devon Clays* [2005] EWCA Civ 932, [2005] ICR 1789 a *Henderson v Hackney LBC* [2011] EWCA Civ 1518.

⁶⁰ *Regina proti Broadcasting Standards Commission ex parte BBC* [2000] 3 W.L.R. 1327.

⁶¹ *Ibid*, odstavec 28-39.

⁶² Astrid Sanders (n 56) 342.

⁶³ *Copesey proti WWB Devon Clays* [2005] EWCA Civ 932.

⁶⁴ *Turner proti East Midlands Trains* [2012] EWCA Civ 1470 [56]-[58] či *Leach* [2012] EWCA Civ 959.

⁶⁵ *Watling proti Richardson* [1978] IRLR 255 (EAT) [17], či *Iceland Frozen Foods proti Jones* [1982] IRLR 439 (EAT).

Ze zvoleného testu rozumnosti Ford dovozuje, že v případě, že by si tak výslovně zaměstnavatel se zaměstnanci ujednal, soukromí zaměstnanců na pracovišti by nebylo ani dotčeno, jelikož právě test rozumnosti je spojen v anglické jurisdikci se smluvním právem.⁶⁶ Čistě utilitářský přístup k soukromí zaměstnance skrze test rozumnosti, nikoliv test proporcionality, který Úmluva vyžaduje, Ford kritizuje a zdůrazňuje nerovné vyjednávací postavení zaměstnance a zaměstnavatele. To popírá legitimnost aplikace testu rozumnosti v zaměstnaneckých vztazích.⁶⁷ Ačkoliv by byl prostor práva zaměstnanců chránit skrze práva stanovená Úmluvou, rozhodovací praxe anglické jurisdikce se jednoznačně dala cestou prohloubení povinnosti *vzájemné důvěry* ve snaze zaručit vyrovnaný poměr zájmů v zaměstnaneckých vztazích v rámci institutů *common law*, jež jsou vnitrostátní soudy schopny samy ovlivnit.

II. Majetkové zájmy a osobní práva zaměstnanců v českém právu

a. Česká judikatura a určující faktory

Jaké aspekty tedy hrají pro české soudy roli při posuzování střetu ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance, popřípadě veřejného zájmu na bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ve smyslu § 316 zákoníku práce?

Posouzením zákonnosti sledování zaměstnanců v autobusech zaměstnavatelem provozujícím autobusovou dopravu tak, že kamera snímala pouze obrazový záznam zabírající řidiče a stewarda, se zabýval ve smyslu § 316 zákoníku práce Nejvyšší správní soud.⁶⁸ Účelem měla být ochrana majetku společnosti, jejích zaměstnanců a přepravovaných osob, včetně ochrany bezpečnosti a zdraví při práci. Záznamy měly být použity k řešení dopravních nehod nebo stížností cestujících. Nezbytnost pořizování kamerového záznamu spočívala podle zaměstnavatele v tom, že pouze takto bude možné identifikovat jednoznačně viníka v případě krádeže peněz, zboží, či jiného majetku. Dále měly záznamy sloužit k prokázání protiprávního jednání řidičů, které by přímo ohrožovalo bezpečnost cestujících a dopravního provozu – telefonování a posílání SMS za jízdy a další nespécifikované činnosti. Kamera měla sloužit jako prevence před potenciálním útokem a chránit proto zdraví, majetek a život personálu i cestujících, aniž by bylo upřesněno, o jaké konkrétní účely jde.

Tento způsob ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele a bezpečnosti a zdraví při práci byl Nejvyšším správním soudem shledán jako nepřiměřený k zásahu do práva na soukromí zaměstnanců. Nejvyšší správní soud zdůraznil, že je třeba spravedlivě hodnotit každou konkrétní situaci potenciálního střetu ochrany majetkových zájmů a osobních práv zaměstnavatele individuálně, přičemž v souladu s lidskoprávní doktrínou následoval přezkum zásahu do práva na ochranu soukromí jednotlivce a práva

⁶⁶ M. Ford, (n 13) s 143.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2017, čj. 10 As 245/2016 – 41, www.nssoud.cz

na ochranu jeho osobních údajů skrze test proporcionality tak, jak ho aplikuje Ústavní soud České republiky. Z toho lze dovodit, že oproti britským soudům nelze u českého správního soudu primárně nalézt onu nevoli pouštět se do ochrany lidských práv přímo skrze aplikaci základních práv a svobod. I když v poslední době lze spatřovat v judikatuře Nejvyššího správního soudu některé tendence k navázání judikaturního dialogu s Evropským soudem pro lidská práva, v němž Nejvyšší správní soud naráží na střet suverenity českého zákonodávce s evropskou lidskoprávní doktrínou.⁶⁹ Obecně je dlouhodobá rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu i Ústavního soudu orientována proevropsky a pro-lidskoprávně, porovnáme-li to se snahou britských soudů chránit si své kompetence a svrchovanost britského parlamentu. Porozumění tomuto spíše historickému a sociopolitickému faktoru, který (jak je vidět například na vývoji situace spojené s brexitem) může v čase podléhat značným posunům, je primárním krokem při jakýchkoliv snahách o interpretaci § 316 zákoníku práce. Předmětem tohoto článku však není detailně se zabývat judikaturou Evropského soudu pro lidská práva.

Vedle jednoznačného příklonu k testu proporcionality Nejvyšší správní soud pečlivě hodnotil praktické a zcela partikulární otázky funkčnosti kamerového systému v kontextu situace zaměstnavatele. Zvážil do jaké míry skutečně, nikoliv jen hypoteticky, kamerový systém zamezuje vzniku nežádoucích událostí, jaká je role kamerových záznamů ve vztahu k procesním právům v případě sporů, a do jaké míry má kamerový systém vliv na prevenci. Zvážil možné negativní důsledky neustálého nahrávání. Uvážil, jaké jsou méně invazivní alternativy kontroly těchto aspektů, zda byly vyzkoušeny a jak v konkrétním případě zaměstnavatele fungovaly. Mimoto však Nejvyšší správní soud vzal v potaz i to, jaké důsledky by mělo jeho rozhodnutí obecně na všechny činnosti obdobné povahy. Resp. ve smyslu § 316 zákoníku práce by „*zvláštní povaha činnosti*“ „*musela být přiznána jakékoliv automobilové přepravě, neboť jakýkoliv řidič může porušením povinnosti účastníka silničního provozu způsobit jak škodu na zdraví, tak i na majetku i třetích osob, a to značného rozsahu*“⁷⁰. Nejvyšší správní soud zdůraznil, že situace by byla jiná, pokud by bylo prokázáno že řidiči autobusů neoprávněně používají mobilní telefon při řízení opakovaně (např. skrze stížnosti cestujících) nebo by řidiči byly za toto jednání opakovaně pokutovány. Bez toho však „*nelze vycházet z toho, že by se jednalo o jev, který by bylo možné zejména u profesionálních řidičů automaticky předpokládat a spatřovat v něm bez dalšího zvýšené riziko*“⁷¹. Soud dále zdůraznil, že stejného účinku by bylo možno dosáhnout prostřednictvím kontrolora, jehož činnost by do soukromí zaměstnanců nezasahovala takovým způsobem. Toto opatření by nebylo „*nepřiměřeně nákladné a neefektivní*“⁷².

Kromě toho, skrze jaké instituty Nejvyšší správní soud oprávněnost takových opatření posuzoval (test proporcionality), je nutné si ve smyslu shora nastíněného právního

⁶⁹ Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2019, čj. 2 As 199/2018 – 37, www.nssoud.cz

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2017, čj. 10 As 245/2016 – 41.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

realismu v případě britských soudů povšimnout, jaké aspekty pro Nejvyšší správní soud hrály roli a proč. Jak totiž vykryštalizovalo právě z analýzy historického vývoje anglického práva, není pro zaměstnavatele, zaměstnance či správní orgán ani tak primárně určující, k jakému výsledku v daném konkrétním případě zaměstnavatele soud dospěl, tj. zda shledal kamerový systém v autobusové dopravě buďto přiměřeným, nebo nepřiměřeným. Podstatné naopak je, jaké faktory pro soud při posouzení hráli roli a jaká argumentační linie pro něj byla stěžejní. V tom se právě zrcadlí onen právně realistický přístup soudu k otázce, jak vypadá *law in action*⁷³ – tedy právo v praxi, které nezůstává pouhou floskulí vyprázdněných neurčitých právních pojmů zapouzdřených navždy v okamžiku, kdy ho zákonodárce zamýšlel do právního řádu zakotvit a kdy nabylo své účinnosti.

b. Budoucnost majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance

Na právní realismus v otázce ochrany majetkových práv zaměstnavatelů a osobních práv zaměstnance právě v českém pracovním právu a jeho sociálním a sociopolitickém kontextu by měl být kladen důraz. Bez schopnosti naplnit vedle litery zákona i živé právo⁷⁴ bude české pracovní právo pouze zoufale pokulhávat za dynamickým vývojem ekonomiky a prostředků k dosažení ekonomického růstu. Újmu to přitom bude způsobovat zejména na právech zaměstnanců. Realitu pracovněprávních vztahů tak totiž nebudou určovat primárně práva zaměstnanců formálně zakotvená v právních předpisech, ale naopak materiálně podřízené postavení zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, které vyplývá ze samotné podstaty pracovněprávních vztahů napříč historickým vývojem – více či méně a nikdy tomu nebylo naopak.

Shora citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu naznačuje, že judikatura soudů by mohla být právnímu realismu v interpretaci rozmanitých situací v zaměstnaneckých vztazích přinejmenším otevřena. Podstatné však je, aby se stejnou otevřeností přistupovaly zaměstnavatelé a správní orgány k podstatě ochrany osobních práv zaměstnanců. Jedině tak budou schopni v soudním přezkumu argumentačně obstát při obhajobě svých postupů zefektivňujících výrobní a kontrolní procesy na úkor jinak nedotknutelného, nezadatelného a nezczizitelného práva na ochranu soukromí jednotlivců.

Jestliže v 19. století tzv. Luddité (*The Luddite rebellion*) ničili tkalcovské stroje zaváděné v továrnách, jelikož masová strojová výroba okrádala zaměstnance o práci, bude zejména v českých realitách⁷⁵ v 21. století slílit boj tzv. *neoludditů* proti zavádění moderních technologií umělé inteligence a dalších způsobů automatizace a robotizace

⁷³ R Pound, „Law in books and Law in action“ [1910] 44(12) *American Law Review* 20.

⁷⁴ Eugen Ehrlich „Grundlegung Der Soziologie Des Rechts.“ *American Journal of Sociology*, vol. 35, no. 1, 1929, pp. 159-160.

⁷⁵ Nárůst robotizace v období 2001-2007 v České republice se rovná 291%. Zdroj OECD (2019), „Determinants and impact of automation: An analysis of robots' adoption in OECD countries“, OECD Digital Economy Papers, No. 277, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ef425cb0-en>.

výroby, jelikož tyto prostředky stejným způsobem připravují populaci o práci. Český trh práce je přitom jedním z nejvíce ohrožených.⁷⁶ Avšak jestliže v éře luddismu industrializace fakticky způsobila tzv. „novou geografii industrializace“⁷⁷, tj. oddělení pracoviště od soukromého domova zaměstnance, působí dnešní technologická revoluce paradoxně opačným směrem. „*Exploze digitálního věku smazává znovu rozdíly mezi zaměstnáním a soukromím, nikoliv však ve prospěch osobních práv zaměstnanců. Ekonomika 24/7 a vývoj v elektronické komunikaci a surveillancce technologiích narušují jakékoli jasné vymezení práce od soukromého života mnoha současných zaměstnanců.*“⁷⁸

Jsem toho názoru, že ničit se nebude mechanickým poškozováním technologií, ale skrze sofistikovanou, subtilní a rafinovanou ochranu lidských práv, která jsou v moderní době neodmyslitelným nástrojem v rukou každého jednotlivce nejen ve vztahu k zaměstnavatelům, orgánům veřejné moci, ale i zákonodárci. Bude na schopnostech těchto aktérů, zda dokáží s prostředky technologické revoluce naložit způsobem ještě sofistikovanějším, subtilnějším a rafinovanějším než je sama ochrana lidských práv tak, aby je neporušovali. Bude však i na soudech, aby se v tomto sofistikovanějším, subtilnějším a rafinovanějším využití technologií, které jen zdánlivě nemusí působit invazivně, na jedné straně neztratila sama podstata autonomie jednotlivce a ochrana jeho osobních práv, na straně druhé aby jejich výklad nebrzdil ekonomické zájmy zaměstnavatelů.

Práce je sice pouze otázkou sociálních a ekonomických práv a povinností ve společnosti oproti jiným vztahům, v nichž se přímo uplatňují základní práva občanská a politická. Na poli pracovněprávních vztahů skrze realizaci sociálních a ekonomických práv a povinností však k zásahům do základních lidských práv dochází v první linii a v každodenní realitě. Troufám si tvrdit, že globálně i v největším měřítku. To odráží ostatně i důraz na důstojnost člověka při zrodu *term of trust and confidence v common law*.

Závěr

Článek na základě analýzy historického vývoje institutů *common law a statutory law* ukázal, jaké faktory hrály zásadní roli při soudní interpretaci či aplikaci právních norem ve vztahu k ochraně majetkových práv zaměstnavatelů a ochraně osobních práv zaměstnanců. Na rozsudku Nejvyššího správního soudu k § 316 zákoníku práce pak porovnal, do jaké míry obdobné faktory zohledňuje i judikatura českých soudů a pokusil se vyvodit, co popřípadě bude v kontextu sociopolitického vývoje českého pracovního práva rozhodující pro posouzení vzájemných střetů těchto zájmů.

⁷⁶ ‘Job Automation Risks Vary Widely across Different Regions within Countries – OECD’ <<https://www.oecd.org/employment/job-automation-risks-vary-widely-across-different-regions-within-countries.htm>>accessed 6 January 2020.

⁷⁷ Hugh Collins, 2010. *Employment Law*. 2nd ed. Clarendon Law Series. Oxford: Oxford University Press. 76-7.

⁷⁸ Ibid.

PODMÍNKY KONTROLOVÁNÍ A SLEDOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA PRACOVÍŠTI DLE PRÁVNÍHO ŘÁDU SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKO

Mgr. Aneta Průšová¹

1. Úvod

Stejně jako v České republice i němečtí zaměstnavatelé podrobují své zaměstnance sledování a kontrole, a to jak za účelem zajištění řádného plnění pracovněprávních povinností, tak za účelem ochrany svých zájmů a zejména majetku. K tomu jsou používány nejrůznější prostředky, kterými jsou například dohlížení na pracovní výsledky jednotlivých zaměstnanců vedoucími zaměstnanci, docházkové systémy, kontrola emailové pošty a aktivity na internetu, videokamery, sledování služebních automobilů prostřednictvím GPS či využívání služeb soukromých detektivů.²

Využívání výše uvedených nástrojů ke sledování zaměstnanců není upraveno jednotně v rámci jednoho právního předpisu, nýbrž příslušná úprava je roztržštěna do několika zákonů.³ Konkrétní podmínky a způsob jejich použití v souladu se zákony jsou pak následně dotvářeny judikaturou soudů, zejména pak Spolkovým pracovním soudem (německy Bundesarbeitsgericht, dále jen „BAG“).

Videokamery patří mezi velmi obvyklé prostředky kontroly plnění pracovněprávních povinností. Důvodem je nejen jejich efektivita spočívající v získání záznamu obsahujícího nedovolené jednání a identifikaci zaměstnance, ale i nízká pořizovací cena a široká nabídka, která obsahuje škálu od jednoduchých videokamer přes kamery s nočním viděním či reagující na pohyb v jejich zorném poli. I díky těmto svým vlastnostem jsou videokamery častým předmětem diskuzí v souvislosti s jejich dopadem na soukromou sféru zaměstnanců.

S ohledem na uvedené se proto tento příspěvek zaměří pouze na používání videokamer na pracovišti ke sledování a kontrole zaměstnanců, přičemž pozornost bude věnována zejména podmínkám, za kterých lze kamery na pracovišti nainstalovat.

¹ Doktorandka v kombinované formě doktorského studia na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

² Viz např. rozsudek BAG ze dne 26. 2. 1991, sp. zn. 1 ABR 26/90.

³ Kontrola emailů a telefonů je upravena v zákoně Telekommunikationsgesetz TKG, videokamery podléhají zákonu Bundesdatenschutzgesetz BDSG apod.

2. Podmínky instalování videokamer na pracovišti dle právního řádu Spolkové republiky Německo

Oprávnění zaměstnavatelů kontrolovat své zaměstnance vyplývá ze samotného německého Občanského zákoníku (německy Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen „BGB“). Dle ustanovení § 241 BGB⁴ je věřitel v rámci závazkového vztahu oprávněn požadovat po dlužníkovi plnění odpovídající charakteru závazkovému vztahu, přičemž mají být respektovány práva a zájmy obou zúčastněných stran. Dané ustanovení je doplněno § 242 BGB,⁵ jenž zavazuje dlužníka závazkového vztahu vykonávat sjednané plnění v dobré víře s ohledem na zvyklosti a dobré mravy, které jsou obvyklé v rámci daného závazkového vztahu. Na základě uvedených ustanovení zaměstnavatel může kontrolovat své zaměstnance, neboť má oprávněný zájem na tom, aby zaměstnanci vykonávali řádně své pracovní úkoly a aby byl chráněn jeho vlastní majetek či podnikání (např. zachování obchodního tajemství). Uvedená ustanovení tak představují právní základ pro zavedení jakýchkoli sledovacích prostředků na pracovišti, neboť součástí pracovněprávního vztahu je i kontrola plnění pracovních povinností zaměstnanců.⁶

Přípustnost a jednotlivé podmínky pro zavedení videokamer na pracovišti obsahuje zejména Spolkový zákon o ochraně osobních údajů (německy Bundesdatenschutzgesetz, dále jen „BDSG“), který rozlišuje mezi monitorováním veřejně přístupných prostorů (§ 4 BDSG) a prostorů, které nejsou běžně dostupné třetím osobám (§ 26 BDSG). Ustanovení § 26 BDSG pak upravuje možnost skrytého sledování zaměstnanců zaměstnavatelem. Kromě BDSG je nezbytné vzít v potaz i nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (dále jen „GDPR“), které upravuje nakládání s osobními údaji v obecné rovině.

S ohledem na uvedené je proto třeba rozlišovat sledování zaměstnanců nacházejících se na veřejně přístupných místech (např. zaměstnanci pracující na přepážce bank, na čerpacích stanicích, u kasy v supermarketech), nebo na pracovišti, kde se třetí osoby vyskytují pouze ojediněle. Rovněž je nutné zohlednit, zda jsou videokamery skryté či umístěné na zcela viditelném místě. U každého z těchto případů se použijí jiná ustanovení BDSG, a tedy i jiné podmínky pro instalování videokamer.

⁴ § 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

(1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

⁵ § 242 Leistung nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

⁶ Rozsudek BAG ze dne 27. 7. 2017, sp. zn. 2 AZR 681/16.

2.1 Obecné předpoklady pro zavedení videokamer na pracovišti

Při rozhodování, zda a v jakém rozsahu bude pracoviště monitorováno prostřednictvím kamer, musí zaměstnavatel porovnat jednotlivé zájmy (resp. práva) na straně zaměstnavatele a zaměstnance a zvážit, do jaké míry budou tyto zájmy dotčeny v případě zavedení/nezavedení konkrétního kamerového systému (tzv. Interessenabwägung).

Na straně zaměstnavatele je monitoringem sledován cíl chránit svůj majetek a své podnikání, přičemž odpovídající právo je zakotveno v čl. 12 a 14 Základního zákona SRN (německy Grundgesetz, dále jen „GG“). K instalování videokamer je dále zaměstnavatel veden z důvodu zajištění řádného dodržení pracovního řádu a plnění jiných povinností vyplývajících z pracovního poměru. Dle rozsudku Zemského soudu v Mnichově ze dne 10. 12. 2013, sp. zn. 5 HKO 1387/10 může být compliance systém, který vykazuje mezery nebo u kterého není zajištěno jeho řádné dodržování, považován za porušení povinností členů představenstva. Z takového porušení lze následně vyvodit jejich odpovědnost za škodu, jež byla společnosti způsobena z důvodu nedostatečné kontroly zaměstnanců a dodržování nastavených pravidel.

V případě zaměstnance mohou videokamery zasáhnout do jeho práva na rozvoj osobnosti a ochranu lidské důstojnosti a soukromí, kterou mu zaručuje čl. 1 a 2 odst. 1 GG. Současně je prostřednictvím pořizování obrazového záznamu dotčeno jeho tzv. právo na vlastní obraz (německy Recht am eigenen Bild), které zakotvuje Zákon o autorském právu (německy Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie). Tento zásah do práv zaměstnanců je na rozdíl od sledování osob v ulicích, na nádražích a jiných veřejně přístupných místech daleko závažnější, a to proto, že zaměstnanci nemohou uniknout monitorování na pracovišti a stávají se tak objektem sledování po celou pracovní dobu.⁷ Objektivy videokamer zachycující chování, mimiku a zvyky zaměstnanců na pracovišti rovněž vytvářejí vysoký tlak, aby zaměstnanci přizpůsobili své chování požadavkům zaměstnavatele, přičemž v případě nedodržení či odchýlení se od těchto pravidel mohou být vystaveni kritice, posměchu nebo dokonce sankci (tzv. Verhaltensbeeinflussung).⁸

Tyto dva protichůdné zájmy zaměstnance a zaměstnavatele je nezbytné porovnat a zvážit vždy před zavedením videokamer na pracovišti. Aby monitorování bylo oprávněné, musí zájem zaměstnavatele jasně převážet nad zájmem zaměstnance na ochranu svého soukromí a své osobnosti.⁹ Konkrétním příkladem, kdy zájmy zaměstnavatele převáží nad zájmy zaměstnanců, může být kontrola dodržování pracovních povinností,

⁷ Rozsudek BAG ze dne 7. 10. 1987, sp. zn. 5 AZR 116/86.

⁸ Rozsudek BAG ze dne 29. 6. 2004, sp. zn. 1 ABR 21/03.

⁹ Uvedené vyplývá rovněž z recitálu č. 47 nařízení GDPR, které říká, že „[O]právněné zájmy správce [...] se mohou stát právním základem zpracování za předpokladu, že nepřevažují zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů, a to při zohlednění přiměřeného očekávání subjektu údajů na základě jeho vztahu se správcem.“

sledování pracovní výkonnosti, ochrana závodu a jeho vybavení (zejména technické vybavení, ale i know-how), zabránění trestné činnosti apod.¹⁰

Záznam z kamerového systému musí dále obstát z hlediska tzv. testu přiměřenosti (německy Verhältnismäßigkeitsprinzip), který se použije především při určení režimu, rozsahu a doby nahrávání. Test přiměřenosti požaduje, aby daný monitoring dosahoval legitimního cíle, byl vhodný (schopný dosáhnout zamýšleného cíle), nezbytný (požadovaného cíle nelze dosáhnout mírnějšími prostředky, např. kontrola jinými zaměstnanci, kontrola skříněk či vnášených a vynášených věcí z pracoviště, docházkové systémy) a přiměřený (aby v co nejmenší míře zasahoval do práv sledované osoby). Kamery by měly být instalovány, resp. záznam je možné pořizovat, až po neúspěšném využití jiných prostředků kontroly, popř. v situaci, kdy je evidentní, že daného cíle nelze dosáhnout jinak. Za prostředek ultima ratio je pak považováno skryté monitorování zaměstnanců.¹¹

Výše uvedené obecné předpoklady se uplatní ve všech případech monitorování, které jsou blíže popsány dále v tomto příspěvku.

2.2 Sledování zaměstnanců na pracovišti, které je veřejně přístupné

Příkladem veřejně přístupných míst, která jsou zároveň pracovištěm některých zaměstnanců, mohou být restaurace, nákupní centra, banky či čerpací stanice. Pokud se zaměstnavatel rozhodne na těchto místech instalovat videokamery, musí postupovat v souladu s ustanovením § 4 BDSG.

Dle uvedeného ustanovení je monitoring oprávněný za účelem zajištění výkonu veřejných míst (např. úřady, policie), k ochraně domovního práva (natáčení příjezdových cest a zahrad u domů) nebo k ochraně oprávněných zájmů (zájmy zaměstnavatele), přičemž výše uvedených cílů nelze dosáhnout jinak než instalováním kamer a současně neexistují okolnosti, které by nasvědčovaly tomu, že zájmy osob dotčených takovým monitoringem převažují nad zájmy osoby, která jej zavedla.

BDSG výslovně uvádí, že při kamerovém sledování prostor jako jsou sportoviště, nákupní centra, parkoviště či místa určená k železniční, lodní či autobusové dopravě se ochrana života, zdraví a svobody zde nacházejících se lidí považuje za zvláště důležitý zájem. Tímto BDSG jasně stanovil, že sledování za uvedeným účelem zpravidla převáží nad zájmy sledovaných subjektů. Jiný monitoring však musí projít procesem porovnání zájmů zainteresovaných osob, přičemž zájem sledující osoby musí převážet.

Jednou z podmínek monitorování veřejně přístupného prostoru je i povinnost zveřejnit na viditelném místě informaci o tom, že daný prostor je monitorován, spolu se

¹⁰ Viz například rozsudek BAG ze dne 27. 5. 1986, sp. zn. 1 ABR 48/84, rozsudek BAG ze dne 13. 1. 1987, sp. zn. 1 AZR 267/85, rozsudek BAG ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 5 AZR 508/96 nebo rozsudek BAG ze dne 30. 8. 1995, sp. zn. 1 ABR 4/95.

¹¹ Rozsudek BAG ze dne 9. 7. 2003, sp. zn. 5 AZR 305/02.

jménem a kontaktními údaji osoby odpovědné za sledování. V praxi je informační povinnost plněna zejména prostřednictvím informačních tabulek doplněných o pikto-gramy kamerového sledování, které se instalují na místa nacházející se těsně před vstupem do monitorovaného prostoru. V případě, že bude na základě sledování veřejně přístupného prostoru identifikována konkrétní osoba, musí být dle § 4 odst. 4 BDSG informována v souladu s článkem 13 a 14 nařízení GDPR.

S ohledem na požadavek informovat osoby o prováděném monitoringu není přípustné používat skryté videokamery ke sledování veřejných prostor. Judikatura BAG¹² však dovodila, že za určitých okolností může zaměstnavatel instalovat ve veřejně přístupných prostorech tajné videokamery, pokud jejich cílem je usvědčit zaměstnance ze spáchání trestného činu nebo závažného porušení pracovněprávních povinností a nelze použít jiného prostředku k opatření důkazů.

2.3 Sledování zaměstnanců na pracovišti, které není veřejně přístupné

Příkladem monitoringu prováděného na pracovišti, které není veřejně přístupné, mohou být výrobní haly či kanceláře. I zde je nutné rozlišit mezi otevřeným a skrytým sledováním zaměstnanců.

2.3.1 Viditelné sledování zaměstnanců

Zaměstnavatel může nainstalovat viditelné videokamery na pracovišti pouze za předpokladu, že jeho zájem na jejich zavedení převáží nad zájmy zaměstnanců na ochranu jejich osobnosti a soukromí a současně že kamery představují přiměřený prostředek kontroly.

Na základě výše uvedených principů definovala judikatura a odborná literatura několik absolutních zákazů týkajících se sledování na pracovišti prostřednictvím videokamer, a to zejména jako reakci na stále větší intenzitu zásahu do soukromí zaměstnanců s ohledem na technologický vývoj videokamer a rovněž na skutečnost, že zaměstnanec nemá prakticky možnost uniknout jejich objektivům, neboť pracoviště představuje místo, kde je povinen se během své pracovní doby zdržovat.

Prvním zákazem je zákaz podrobení zaměstnance permanentnímu sledování na pracovišti, resp. neohrazení doby nahrávání.¹³ Důvodem je vysoká míra zásahu do soukromí zaměstnance odrážející se zejména v tlaku na zaměstnance přizpůsobovat své chování během celé své pracovní doby.

Dalším omezením je nemožnost monitorovat místnosti, které zaměstnancům slouží jako osobní prostory. Mezi ně patří převlékárny, místnosti pro odpočinek a spánek,

¹² Rozsudek BAG ze dne 21. 6. 2012, sp. zn. 2 AZR 153/11 nebo rozsudek BAG ze dne 21. 11. 2013, sp. zn. 2 AZR 797/11.

¹³ Rozsudek BAG ze dne 7. 10. 1987, sp. zn. 5 AZR 116/86 nebo rozsudek BAG ze dne 14. 12. 2002, sp. zn. 1 ABR 34/03.

toalety, umývárny apod. Odůvodněním tohoto zákazu je enormní narušení soukromí zaměstnance, které nelze ospravedlnit žádným zájmem zaměstnavatele.¹⁴ Takový monitoring by dokonce představoval trestný čin dle ustanovení § 201a Trestního zákoníku (německy Strafgesetzbuch, dále jen „StGB“) postihující narušení osobního prostoru fyzické osoby prostřednictvím obrazových záznamů.

Rovněž se za trestný čin dle ustanovení § 201 StGB (narušení důvěrnosti slova) považuje pořizování zvukových nahrávek zaměstnance. V případě, že kamera umožňuje pořizovat i zvukový záznam, musí být tato funkce před nainstalováním kamery nenávratně odstraněna nebo vypnuta.¹⁵

Zaměstnavatel má rovněž povinnost informovat zaměstnance o instalování videokamer na pracovišti, a to v rozsahu stanoveném nařízením GDPR.

2.3.2 Skryté sledování zaměstnanců

Dle judikatury je skryté sledování zaměstnanců považováno za zásadně nepřipustné, a to z důvodu jeho závažného zásahu do soukromí zaměstnance.¹⁶ Jelikož by však v některých situacích zákaz tajného monitoringu představoval nepřiměřenou zátěž pro zaměstnavatele a jeho oprávněný zájem na ochraně svého majetku, byly stanoveny podmínky, za kterých je takové sledování možné.

Tyto předpoklady vypočítává ustanovení § 26 odst. 1 BDSG, ve kterém je výslovně stanoveno, že tajně lze zaměstnance sledovat pouze v případě, že existují objektivní okolnosti zakládající podezření, že některý ze zaměstnanců spáchal trestný čin, přičemž pro zaměstnavatele musí být skrytý monitoring jedinou (poslední) možností, jak zjistit identitu pachatele (tedy že mírnější prostředky jsou již vyčerpány nebo se jeví jako zcela neefektivní). Současně musí být respektováno v co největší možné míře právo zaměstnance na ochranu soukromí a jeho osobnosti, a to zejména při určování rozsahu a způsobu sledování.

Dle výše uvedeného ustanovení lze tajné sledování použít pouze za účelem zjištění a prokázání spáchání trestného činu (např. krádeže, zpronevěry či jiného podvodu),¹⁷ judikatura následně rozšířila možnost využití skrytých videokamer i na případy závaž-

¹⁴ Komentář k § 26 BDSG z *BeckOK DatenschutzR/Riesenhuber*, 29. Ed. 1. 8. 2019, BDSG § 26 Rn. 43-51.1.

¹⁵ GRILLE, Ines, *Welche Überwachungsmethoden des Arbeitgebers sind zulässig?* [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://www.heldt-zuelch.de/welche-ueberwachungsmethoden-des-arbeitgebers-sind-zulae-ssig/>.

¹⁶ Např. rozsudek Zemského soudu v Kolíně ze dne 30. 8. 1996, sp. zn. 12 Sa 639/96 nebo rozsudek Zemského soudu v Baden-Württembersku ze dne 6. 5. 1998, sp. zn. 12 Sa 115/97.

¹⁷ Dle rozsudku BAG ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 1 ABR 16/07 bylo oprávněné zavést skryté kamery v centrále společnosti, kde byly tříděny dopisy, přičemž docházelo k nesrovnalostem mezi počtem dopisů přijatých danou centrálou a počtem dopisů předaných následně k doručení.

ných porušení pracovněprávních povinností zaměstnance, která směřují vůči zaměstnavateli či ho jinak poškozují.¹⁸

S ohledem na zákonný požadavek co největšího respektování zaměstnancovy osobní sféry musí být tajný monitoring prováděn pouze po nezbytně nutnou dobu a jeho rozsah být omezen na funkčně či místně vymezený okruh zaměstnanců (např. zaměstnanci pracující u kas či ve skladě),¹⁹ u kterých se zaměstnavatel dle objektivních okolností domnívá, že spáchali trestný čin či se dopustili závažného porušení pracovněprávních povinností. Sledování tak nemusí směřovat pouze vůči konkrétnímu zaměstnanci, v žádném případě se však nesmí jednat o preventivní kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců.²⁰

I v případě skrytého monitoringu se na zaměstnavatele vztahuje informační povinnost dle nařízení GDPR, neboť nahráváním videozáznamu dochází ke zpracování osobních údajů. Aby nedošlo k zmaření účelu skrytého sledování, odborná literatura²¹ se přiklání k názoru, že postačí pouhé obecné sdělení zaměstnancům, že existuje určité podezření ze spáchání trestného činu, popř. závažného porušení pracovněprávních povinností, a za tímto účelem mohou být zavedena kontrolní opatření. Tímto by měl zaměstnanec získat alespoň základní informace o možném sledování včetně skrytého monitoringu.

2.4 Instalování napodobenin videokamer

Německé pracovní soudy se ve své judikatuře zabývaly i problematikou instalování napodobenin videokamer (atrap).²² Dle současného názoru podléhají atrapy stejnému režimu jako kamery opravdové. Důvodem je skutečnost, že zaměstnanci nemusí být schopni rozlišit atrapu od skutečného zařízení, a tudíž u nich mohou napodobeniny vyvolat totožný pocit, že jsou sledováni, jako v případě pravých kamer (tzv. Überwachungsdruck).²³ Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne atrapy zavést, musí i zde provést zvážení dotčených zájmů, zhodnotit přiměřenost atrapy a informovat zaměstnance. Zde se ovšem nabízí otázka, zda právě díky informační povinnosti neztratí atrapy videokamer svoji hlavní výhodu, neboť pokud zaměstnanci budou informováni, že se jedná pouze o napodobeniny, nebudou motivováni přizpůsobovat své chování a zaměstnavatel tak nedosáhne svého cíle.

¹⁸ Rozsudek BAG ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. 2 AZR 848/15.

¹⁹ Rozsudek BAG ze dne 20. 10. 2016, sp. zn. 2 AZR 395/15.

²⁰ Např. rozsudek BAG ze dne 29. 6. 2017, sp. zn. 2 AZR 597/16.

²¹ STÜCK, Volker, *Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmern nach neuer Rechtsprechung*. MDR – Monatsschrift für Deutsches Rechts. (23/2017), S. 1340-1345. ISSN 0340-1812.

²² Např. rozsudek Zemského soudu v Bonnu ze dne 16. 11. 2008, sp. zn. 8 S 139/04.

²³ Rozsudek Spolkového soudu ze dne 16. 3. 2010, sp. zn. Az. VI ZR 176/09.

S ohledem na uvedené se tedy lze domnívat, že napodobeniny budou instalovány zejména ve veřejně přístupných místnostech s cílem působit odrazujícím způsobem na třetí osoby a nikoli zaměstnance (např. za účelem zajištění bezpečnosti zaměstnanců).

2.5 Souhlas podnikové rady (německy Betriebsrat)

K instalování videokamer zaměstnavatelem je vyžadován předchozí souhlas tzv. podnikové rady.²⁴ Toto právo je zakotveno v ustanovení § 87 odst. 1 bod 6 Betriebsverfassungsgesetz a vztahuje se na situaci, kdy zaměstnavatel plánuje zavést nebo používat na pracovišti technická zařízení, která jsou určena ke kontrole chování zaměstnanců či jejich pracovních výkonů. Mezi tato zařízení se počítají nejen videokamery, ale i další přístroje, které jsou schopny sledovat a zaznamenávat jednání zaměstnanců. Právo podnikové rady dle daného ustanovení vzniká bez ohledu na to, zda má zaměstnavatel skutečně v úmyslu použít videokamery ke sledování zaměstnanců, nýbrž stačí pouze hypotetická možnost takového využití.²⁵ Dle znění daného ustanovení by tak souhlas podnikové rady nemusel být potřeba při instalování napodobenin videokamer, neboť tyto nejsou způsobilé zaměstnance sledovat.

Podniková rada může při udělení souhlasu či zcela nezávisle na něm sjednat se zaměstnavatelem konkrétní podmínky sledování, a to v rámci vnitropodnikového ujednání uzavřeného mezi ní a zaměstnavatelem (tzv. Betriebsvereinbarung). V rámci vnitropodnikového ujednání je nejčastěji upraven účel sledování, délka nahrávání, doba uchování záznamu, jaké osoby budou mít k záznamu přístup či popis systému, který může být na pracovišti nainstalován.

Pokud zaměstnavatel zavede videokamery či jiná technická zařízení bez souhlasu podnikové rady, nepůsobuje tato skutečnost automaticky nezákonnost jejich použití, pokud jsou dodrženy obecné zásady monitoringu. Podniková rada má v takové situaci právo požadovat ukončení sledování a odstranění nainstalovaných zařízení.²⁶

3. Použití výsledků sledování v rámci soudního řízení

Právní úprava občanského soudního procesu v Německu nespojuje s nezákonným opatřením informací automaticky zákaz jejich použití jako důkazu. Naopak je soudům stanovena povinnost zohlednit v rámci svého rozhodování všechny výroky a důkazy předložené procesními stranami.²⁷

²⁴ Podniková rada je orgán volený zaměstnanci, který je zastupuje při jednání se zaměstnavatelem, a to například v oblasti bezpečných pracovních podmínek, rozvrhu pracovní doby či práce přesčas. Podniková rada může jednat pouze v mezích vytyčených kolektivní smlouvou vyjednanou mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Cílem podnikové rady je prosazovat zájmy zaměstnanců s ohledem na zájmy podniku jako celku.

²⁵ Rozsudek BAG ze dne 6. 12. 1983, sp. zn. 1 ABR 43/81.

²⁶ Rozsudek BAG ze dne 3. 5. 1994, sp. zn. 1 ABR 24/93.

²⁷ Dle ustanovení § 286 Civilního procesního řádu (německy Zivilprozessordnung) ve smyslu článku 103 odst. 1 GG.

Na základě obecných zásad však bylo formulováno pravidlo, že za důkaz nelze v soudním řízení použít informace získané porušením právních ustanovení, jestliže daná ustanovení spojují se svým porušením (a to i implicitně) takový následek. Uvedené přichází v úvahu v případě, kdy došlo při opatrování důkazu k porušení práv chráněných ústavními předpisy, a to zejména pokud by provedení daného důkazu před soudem znamenalo prohloubení nebo další trvání zásahu do ústavně chráněných práv.²⁸

Na základě výše uvedených skutečností se tak lze domnívat, že nahrávka pořízená zaměstnavatelem prostřednictvím videokamery instalované v rozporu s podmínkami uvedenými výše v příspěvku zpravidla povede k zákazu jejího použití v rámci soudního řízení, a to z důvodu zásahu do soukromí zaměstnance a jeho osobnosti chráněné ústavními předpisy.²⁹

Existují však i některé výjimky, kdy soud uznal za přípustný videozáznam pořízený zaměstnavatelem v rozporu s právními předpisy, a to za předpokladu, že jsou dodrženy základní zásady sledování a zájem zaměstnavatele zcela jasně převáží nad zájmem zaměstnance. Jedním z příkladů je tzv. náhodný nález (německy Zufallsfund) judikovaný rozsudkem BAG ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. 2 AZR 848/15, ve kterém soud připustil použití nahrávky ze skryté videokamery, jež zaměstnavatel původně instaloval s cílem odhalit zaměstnance, u nichž měl podezření, že kradou z kas krabičky cigaret, nicméně díky záznamu zjistil podvod s penězi za vratné lahve spáchaný zcela jiným zaměstnancem. V daném případě převážil zájem zaměstnavatele nad zájmem zaměstnanců a videozáznam byl tak proveden jako důkaz v rámci soudního sporu týkajícího se oprávněnosti výpovědi.

Ke stejnému závěru dospěl BAG rovněž ve svém rozhodnutí ze dne 20. 10. 2016, sp. zn. 2 AZ395/15, ve kterém konstatoval, že nezískání souhlasu podnikové rady se zavedením technických prostředků ke sledování zaměstnanců na pracovišti nevede automaticky k zákazu použití výsledků takového sledování v soudním řízení, pokud byly splněny základní zásady monitoringu.

Zákonnost provedení navrženého důkazního prostředku v soudním řízení není soudem posuzována ex offio (to pouze za předpokladu jeho zjevné nepřipustnosti), nýbrž sama zúčastněná strana musí zákaz použití důkazního prostředku namítnout a rovněž i prokázat. Zaměstnanec tedy musí být v rámci soudního sporu aktivně činný a v případě nesouhlasu s použitím videonahrávky jako důkazu namítnout a předložit argumenty pro její odmítnutí z důvodu zásahu do jeho práva na soukromí a ochranu osobnosti.

²⁸ Rozsudek BAG ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. 2 AZR 848/15.

²⁹ Rozsudek BAG ze dne 21. 11. 2013, sp. zn. 2 AZR 797/11.

4. Závěr

Jak plyne z výše uvedeného příspěvku, německá právní úprava monitorování zaměstnanců na pracovišti je poměrně komplikovaná a diferencovaná podle toho, zda se pracoviště nachází na veřejně přístupném místě či nikoli a zda se jedná o skryté nebo viditelné sledování. Velkou roli zde hraje rovněž judikatura BAG, která vymezuje konkrétní mantinely monitoringu a reaguje na neustále se vyvíjející technologie v oblasti videokamer a pořizování záznamů.

V případě, že zaměstnavatel nainstaluje na pracovišti videokamery v rozporu s právními předpisy, má zaměstnanec právo po něm požadovat ukončení sledování a odinstalování videokamer a rovněž i náhradu škody, resp. újmy, která mu tímto byla způsobena (německy *Schadensersatzanspruch* a *Schmerzensgeldanspruch*). Výše této náhrady škody, resp. újmy, se liší podle závažnosti zásahu do osobnosti a soukromí zaměstnance. Dle judikatury německých pracovních soudů se náhrada škody (újmy) pohybuje mezi 700 EUR do 1 500 EUR pro jednoho zaměstnance,³⁰ přičemž jedna z nejvyšších náhrad ve výši 25 000 EUR byla přiznána zaměstnanci pracovním soudem v Iserlohn,³¹ kdy byl zaměstnanec vystaven monitorování po celou svou pracovní dobu.

³⁰ JERCHEL, Kerstin, SCHUBERT, Jens M., *Videoüberwachung am Arbeitsplatz – eine Grenzziehung*. DuD – Datenschutz und Datensicherheit. (3/2015), S. 151-156.

³¹ Rozsudek pracovního soudu v Iserlohn ze dne 4. 6. 2008, sp. zn. 3 Ca 2636/07.

SLEDOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A PŘÍPUSTNÉ DŮKAZNÍ PROSTŘEDKY OPTIKOU EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA

Mgr. Lucie Matějka Řehořová¹

1. Úvod

Následující text má za cíl prezentovat dílčí závěry výzkumného projektu k zastřešujícímu tématu „přípustnost záznamů z kamerových systémů jako důkazních prostředků a obecně k otázce předpokladů přípustnosti (legálnosti) důkazních prostředků pořízených prostředky moderní techniky“ prostřednictvím podrobnější analýzy reflektující otázku přípustných důkazních prostředků a sledování zaměstnanců v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva.

2. Právní rámec ochrany soukromí

Na úrovni regionální ochrany lidských práv je za jeden z neefektivnějších systémů z pohledu mezinárodního práva považován systém fungující na půdě Rady Evropy, založený na podkladě Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod², a to včetně jejího kontrolního mechanismu.

Právní rámec ochrany soukromí a rodinného života na úrovni Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod dává článek 8, který dále prostřednictvím příslušných metod interpretace rozvádí a dotváří judikatura Evropského soudu pro lidská práva. Článek 8 Evropské úmluvy stanoví:

- 1) *„Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.*
- 2) *Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“³*

¹ Mgr. Lucie Matějka Řehořová působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy a zároveň jako advokátka v Praze.

² Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva o lidských právech). Sjednána dne 4. 11. 1950, ratifikována Českou a Slovenskou federativní republikou dne 18. 3. 1992. Vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 209/1992 Sb. sdělením federálního ministerstva zahraničí. Dále také jen jako „Úmluva“ či „EÚLP“.

³ 1) *„Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence.*

2) *There shall be no interference by a public authority with the exercise of this right except such as is in accordance with the law and is necessary in a democratic society in the interests of national security, public safety or the economic well-being of the country, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.”*

Jak vyplývá z prvního odstavce citovaného článku, Úmluva chrání čtyři hodnoty: soukromý život, rodinný život, obydlí (domov) a korespondenci.

Druhý odstavec poté připouští výjimky, kdy lze do tohoto práva zasáhnout za kumulativně splněných podmínek, tj. je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, ... ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Jak napovídá druhý odstavec, článek 8 EÚLP není absolutní, ani jej nenajdeme ve výčtu nederogovatelných práv ve smyslu článku 15 EÚLP.

Článek 8 EÚLP patří dále mezi otevřená ustanovení Úmluvy, jejichž význam se v čase rozšiřuje současně s vývojem společnosti.

Obdobně jako mnohá další základní práva a svobody, i právo na soukromý život je relativní, když jím chráněné zájmy jsou často v přímém konfliktu s jinými lidskými právy. Evropský soud pro lidská práva musí následně rozhodovat složité otázky interakce základních lidských práv.

Evropská úmluva přistupuje k určení obsahu pojmu „soukromí“ souladně s ostatními mezinárodními právními dokumenty, a jeho definici neposkytuje.⁴ Na rozdíl od Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Všeobecné deklarace lidských práv však čl. 8 EÚLP nechrání „soukromí“, ale „soukromý život“. Tento pojem byl autory Úmluvy zvolen úmyslně ve snaze rozlišit soukromý život jako širší pojem než soukromí.⁵

Rovněž Evropský soud pro lidská práva⁶ se vědomě trvale zdráhá přijmout jasnou definici soukromého života. Soukromý život ve své judikatuře vnímá jako „široký pojem, který není poddajný vyčerpávající definici“.⁷ V základech tohoto práva je ne-

⁴ Definici soukromého života (či soukromí) nenalezneme ani v rozhodovací činnosti Výboru pro lidská práva k analogickému ustanovení v Mezinárodním paktu občanských a politických práv.

⁵ KMEC, Jiří. KOSAŘ, David. KRATOCHVÍL, Jan. BOBEK, Michal. *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 863 a násled.

⁶ Dále také jen jako „ESLP“.

⁷ K tomu srov. např. S. a Marper proti Spojenému království, rozsudek velkého senátu, 4. 12. 2008, č. 30562/04, bod 66: „Soud připomíná, že pojem „soukromý život“ má široký rozsah, který není možné definovat vyčerpávajícím způsobem, zahrnujícím fyzickou i morální integritu osoby (Pretty proti Spojenému království, § 61 a Y. F. proti Turecku, § 33). Může tedy spojoval několikero aspekty fyzické a sociální integrity jednotlivce (Mikulic proti Chorvatsku, § 53). Prvky jako například identifikace pohlaví, jméno, sexuální orientace a sexuální život spadají do osobní sféry chráněné článkem 8 (srov., mezi jinými, Bensaid proti Spojenému království, § 47 spolu s dalšími citovanými odkazy, a Peck proti Spojenému království, § 57). Mimo jméno, soukromý a rodinný život může zahrnovat další prostředky osobní identifikace a vazby na rodinu (srov., mutatis mutandis, Burghartz proti Švýcarsku, § 24 a Ünal Tekeli proti Turecku, § 42). Informace týkající se zdraví osoby představuje důležitý aspekt jejího soukromého života (Z. proti Finsku, § 71). Soud se navíc domnívá, že etnická identita jednotlivce musí být také považována za důležitý prvek soukromého života [srov., zejména článek 6 Úmluvy o ochraně dat (§ 41), který uvádí osobní údaje prozrazující rasový původ spolu s dalšími citlivými údaji o jednotlivci mezi zvláštními kategoriemi důkazů, které mohou být uchovávané pouze prostřednictvím vhodných záruk.] Článek 8 chrání mimo jiné právo na osobní rozvoj a na vytváření

gativní koncept svobody neboli právo „být nechán na pokoji“, tedy existence určité soukromé zóny, do které by neměl nikdo vstupovat či zasahovat, kdy tuto zónu lze chápat jak prostorově, tak i co se týče rozhodování o vlastní identitě.⁸

V souvislosti s institutem soukromí a právem na soukromý život v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva nelze nezmínit stále relevantní rozhodnutí ze dne 16. 12. 1992 ve věci **Niemietz proti Německu**, (stížnost č. 13710/88), ve kterém soud konstatoval, že na soukromý život nelze pohlížet pouze striktně restriktivně jako na jakýsi vnitřní kruh, v němž žije jednotlivce svůj osobní život dle své volby; právo na soukromí má i svoji společenskou dimenzi, a proto právo na respektování soukromého života musí též zahrnovat v určité míře právo na vytváření a rozvíjení vztahů s ostatními lidmi.⁹

V tomto kontextu Evropský soud pro lidská práva ve věci **Fernández Martínez proti Španělsku** (stížnost č. 56030/07) zdůrazňuje, že: „neexistuje důvod, proč by chápání pojmu soukromý život mělo vylučovat činnosti profesní nebo obchodní povahy, když právě v průběhu svého pracovní života většina lidí má značnou, ne-li největší, příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem“.¹⁰

Evropský soud pro lidská práva současně upozorňuje na skutečnost, že v některých případech bývá obtížné rozlišit, které aktivity jednotlivce se vztahují k jeho profesnímu životu, a které nikoli; odepření ochrany garantované čl. 8 Úmluvy v případě profesních aktivit by mohlo vést k nerovnému zacházení.¹¹ Z rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci **Antović a Mirković proti Černé Hoře** (stížnost č. 70838/13) vyplývá, že „existuje zóna, ve které dochází k interakci individua s jinými, i ve veřejném

a rozvoj vztahů s podobnými osobami a vnějším světem (srov. např. Burghartz, výše uvedený, § 47, a Friedl proti Rakousku, § 45). Pojem soukromého života se rozumí dále aspekty odkazující na právo na vlastní podobu (Sciaccia proti Itálii, § 29).“

⁸ KMEC, Jiří. KOSAŘ, David. KRATOCHVÍL, Jan. BOBEK, Michal. Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 863 a násl.

⁹ Rozsudek ESLP ze dne 16. 12. 1992, Niemietz proti Německu, č. 13710/88, bod 29: „However, it would be too restrictive to limit the notion to an ‘inner circle’ in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle. Respect for private life must also comprise to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings.“

¹⁰ Rozsudek ESLP ze dne 12. 6. 2014, Fernández Martínez proti Španělsku, č. 56030/07, bod 109: „Whereas no general right to employment or to the renewal of a fixed-term contract can be derived from Article 8, the Court has previously had occasion to address the question of the applicability of Article 8 to the sphere of employment. It thus reiterates that “private life” is a broad term not susceptible to exhaustive definition (see, among other authorities, Schüth, cited above, § 53). It would be too restrictive to limit the notion of “private life” to an “inner circle” in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle (see Niemietz v. Germany, 16 December 1992, § 29, Series A no. 251-B).“

¹¹ K tomu rovněž FISCHEROVÁ, Eliška. *Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2019. č. 10. s. 351.

kontextu, která může spadat pod rozsah soukromého života, jehož součástí je i život profesní“.¹²

3. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Přístup Evropského soudu pro lidská práva k tématu přípustných důkazních prostředků a sledování zaměstnanců je v předkládaném příspěvku popsán prostřednictvím analýzy aktuálního rozhodnutí, které naznačuje vývoj rozhodovací praxe.

Ještě před vlastním představením skutkového a právního stavu se sluší poskytnout čtenáři stručný přehled obsazení a způsobu rozhodovací činnosti Evropského soudu pro lidská práva. Podle čl. 26 Úmluvy zasedá k projednání předložených případů soud jako **samosoudce**, ve **výborech** složených ze tří soudců, v **senátech** složených ze sedmi soudců a ve **Velkém senátu** složeném ze sedmnácti soudců. V zásadě samosoudce a příslušné výbory rozhodují o nepřípustnosti podané stížnosti, výbor poté může rozhodnout i ve věci, když uzná, že je meritum stížnosti důvodné a nastolená otázka je již řešena judikaturou soudu. Senáty pak rozhodují o přijatelnosti a odůvodněnosti individuálních stížností. Velkému senátu může být věc postoupena v případech stanovených Úmluvou, jako tomu bylo v níže popsaném případě, kdy nejprve rozhodl Senát o sedmi soudcích, jehož rozhodnutí následně změnil Velký senát.

Dále zkoumaným případem je stížnost **LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS proti Španělsku**, č. 1874/13 a 8567/13.

Isabel López Ribalda spolu se čtyřmi dalšími stěžovateli byli zaměstnanci španělského řetězce supermarketů. Jejich zaměstnavatel poté, co se opakovaně objevovaly nesrovnalosti v inventurách, nainstaloval kamerový systém do prostor obchodu za účelem vyšetření domnělých krádeží. Některé kamery byly nainstalovány viditelně, některé byly skryté. Zaměstnanci byli informováni o instalaci kamer u vstupu do obchodu, ale nebyli již obeznámeni s instalací kamer u pokladen.

Po deseti dnech tajného natáčení prokázaly záznamy z kamer nasměrovaných na pokladny, že několik zaměstnanců skutečně kradlo zboží ve spolupráci s třetími osobami. Dotyční byli okamžitě propuštěni, proti čemuž se neúspěšně bránili u pracovněprávních soudů prvního i druhého stupně. Stěžovatelé se domnívali, že použitím takto získaných důkazů, došlo k porušení jejich práva na soukromí ve smyslu čl. 8 Úmluvy.

¹² Rozsudek ESLP ze dne 28. 1. 2017, Antović a Mirković proti Černé Hoře, č. 70838/13, bod 42: „*The Court has already held that the notion of “private life” may include professional activities or activities taking place in a public context (see Bărbulescu, cited above, § 71, and the authorities cited therein). It is, after all, in the course of their working lives that the majority of people have a significant, if not the greatest, opportunity to develop relationships with the outside world, and it is not always possible to distinguish clearly which of an individual’s activities form part of his professional or business life and which do not (see Niemietz, cited above, § 29). There is therefore a zone of interaction of a person with others, even in a public context, which may fall within the scope of “private life” (see Peck, cited above, § 57), professional life being part of it (see Fernández Martínez, cited above, § 110 in fine).*“

Podle španělského práva musí být zaměstnanci informováni o instalaci videokamer na pracovišti, jakož i o jejich přesném umístění. Toto ustanovení nebylo zaměstnavatelem v případě López Ribaldy dodrženo. Kamery navíc neměřily pouze na skupinu zaměstnanců, kteří byli v podezření, ale na všechny zaměstnance pracující u pokladen. Soud navíc konstatoval, že natáčení probíhalo po dlouhou dobu. V důsledku těchto faktorů bylo v ledu 2018 Senátem ESLP rozhodnuto (poměrem 6:1), že španělské orgány (a především tedy pracovní soudy) selhaly při ochraně práva na soukromý život podle článku 8 EÚLP, konkrétně bylo toto selhání vnímáno soudem jako nedostatečné nalezení spravedlivé rovnováhy mezi právem stěžovatelů na ochranu soukromí a právem zaměstnavatele na ochranu jeho majetku.

Velký senát svým konečným rozhodnutím (v poměru 14:3) zrušil rozsudek senátu a postavil se na stranu Španělska. Souhrnně soud konstatoval, že nedošlo k porušení článku 8, protože podle španělského práva existují dostatečné záruky, aby se zabránilo narušení soukromého života, a pracovní soudy řádně zohlednily všechny relevantní okolnosti, včetně délky trvání záznamu, veřejného charakteru sledovaného prostoru, opodstatněných důvodů záznamů a obecných informací o přítomnosti kamer.

V závěrečné části rozsudku Soudní dvůr připouští, že zaměstnavatel nedodržel španělské právo tím, že neinformoval zaměstnance o umístění všech nainstalovaných kamer (konkrétně kamer zaznamenávajících oblast pokladen). I přesto však soud dochází k závěru, že takové porušení není v rozporu s čl. 8 EÚLP a že zaměstnanci by v každém případě mohli požádat svého zaměstnavatele o náhradu škody u jiného španělského soudu, aby uspokojili škody způsobené protiprávním jednáním zaměstnavatele.

Soud při aplikaci čl. 8 EÚLP odkázal na zásady již dříve stanovené ve věci **Bărbulescu proti Rumunsku** (stížnost č. 61496/08), aplikovatelné, mutatis mutandis, za okolností, za nichž by zaměstnavatel mohl na pracovišti zavést opatření pro sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerového záznamu. Tato kritéria musí zohledňovat specifickou povahu pracovních vztahů, jakož i vývoj nových technologií, která by mohla stále intenzivněji zasahovat do soukromého života zaměstnanců.¹³ V této

¹³ Rozsudek ESLP ze dne 5. 9. 2017, Bărbulescu proti Rumunsku, č. 61496/08. V této věci byl stěžovatel propuštěn ze zaměstnání, jelikož využíval počítač zaměstnavatele v pracovní době k soukromé písemné komunikaci s bratrem a snoubenkou v rozporu s vnitřními pravidly zaměstnavatele. K jeho propuštění došlo na základě toho, že zaměstnavatel ve stanovených dnech monitoroval písemnou konverzaci stěžovatele vedenou skrze program pro okamžité posílání zpráv Yahoo Messenger, který měl stěžovatel využívat pro komunikaci s klienty v rámci výkonu svého zaměstnání. Výpisy dané konverzace posloužily jako podklad pro ukončení pracovního poměru stěžovatele i jako důkaz v navazujících řízeních na neplatnost rozvázání pracovního poměru před vnitrostátními soudy, které byly pro stěžovatele neúspěšné.

Ve vztahu k věci samé ESLP zdůraznil, že musí zkoumat, zda stát s ohledem na pozitivní závazky ve smyslu článku 8 zachoval spravedlivou rovnováhu mezi stěžovatelovým právem na ochranu soukromého života a korespondence a zájmy zaměstnavatele. Za klíčové proto považoval posouzení přiměřenosti monitorování písemné komunikace stěžovatele. Soud poznamenal, že námitku zásahu do soukromého a rodinného života zkoumaly již vnitrostátní soudy, které vycházely z toho, že zaměstnavatel ke zprávám získal přístup s očekáváním, že jde o pracovní komunikaci, o čemž ho stěžovatel ujistil. Soud rovněž

souvislosti a za účelem zajištění proporcionality sledování zaměstnance prostřednictvím kamerového záznamu na pracovišti, mají vnitrostátní soudy při vyvažování protichůdných zájmů zohlednit následující faktory:

- předchozí informovanost zaměstnance o instalaci kamerových záznamů na pracovišti;
- rozsah monitorované oblasti a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance (v této souvislosti by měla být brána v úvahu obecná úroveň soukromí zaměstnance v monitorované oblasti spolu s případnými omezeními v čase a prostoru, včetně počtu osob, které měly ke kamerovým záznamům přístup);
- zda zaměstnavateli svědčí legitimní důvody pro instalaci kamerového systému a rozsah snímaného prostoru (čím rozsáhlejší je monitorování, tím závažnější důvod musí zaměstnavatel k jeho provozu mít);
- zda by bylo možné instalovat kamerový systém založený na méně rušivých (invazivních) metodách a opatřeních: v této souvislosti by mělo být provedeno posouzení s ohledem na zvláštní okolnosti každého případu, zda cíle sledovaného zaměstnavatelem by mohlo být dosaženo bez natolik invazivního zásahu do soukromí zaměstnance;
- důsledky monitoringu pro jím dotčeného zaměstnance (mělo by se vzít v úvahu zejména to, jak zaměstnavatel využil pořízené kamerové záznamy a zda byly použity k dosažení stanoveného cíle);
- zda byly zaměstnanci poskytnuty dostatečné záruky (tyto záruky mohou mít například podobu poskytnutí informací dotčeným zaměstnancům nebo zástupcům zaměstnanců o zřízení a rozsahu monitorování; nahlášení těchto opatření nezávislému subjektu nebo možnosti podat stížnost).

Soud ve věci López Ribalda zohlednil specifika projednávaného případu, kdy mimo jiné:

- stěžovatelé pracovali na pracovišti, které bylo otevřené a přístupné veřejnosti a byli v neustálém kontaktu se zákazníkem;

uvedl, že vnitrostátní soudy se při posuzování věci zabývaly obsahem předloženého výpisu konverzace jen do té míry, aby bylo možno posoudit soukromý charakter dané konverzace; její konkrétní obsah tak nebyl v dané věci sám o sobě rozhodným faktorem. Soud rovněž konstatoval, že ačkoliv stěžovatel nezpřisobil svým jednáním zaměstnavateli škodu, monitorování písemné komunikace zaměstnanců nebylo samo o sobě z hlediska oprávněného zájmu zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci plní v pracovní době své povinnosti, nedůvodné.

Soud na okraj konstatoval, že i když zaměstnavatel monitoroval komunikaci přes Yahoo Messenger, jiná data stěžovatele, např. jiné soubory uložené v jeho počítači, nezkoumal. Monitorování ze strany zaměstnavatele tak nevybočilo z přípustného rámce přiměřenosti. Stěžovatel navíc nedokázal uspokojivě vysvětlit, proč využíval komunikační program k soukromé komunikaci. K porušení článku 8 Úmluvy proto nedošlo.

- kamerové záznamy nebyly použity k ničemu jinému, než pro účely vyšetření ztráty zboží a přijetí příslušných disciplinárních opatření ze strany zaměstnavatele (délka sledování po dobu 10 dnů nebyla přehnaná a se záznamem pracovala pouze úzká skupina lidí ve vedení společnosti předtím, než byly ukázány zaměstnancům);
- bezproblémové fungování společnosti nebylo ohroženo pouze podezřením z nesprávného chování jednoho zaměstnance, ale podezřením ze společného a soustavného jednání několika zaměstnanců, což na pracovišti vytvořilo celkovou atmosféru nedůvěry.

V souvislosti s okolnostmi projednávaného případu, se zvláštním zřetelem na míru zásahu do soukromí žadatelů a na legitimní důvody odůvodňující zavedení kamerového systému na pracovišti, Evropský soud pro lidská práva seznal, že příslušné pracovněprávní soudy (aniž by překročily prostor pro uvážení jim ze zákona přiznaný) se mohly domnívat, že zásah do soukromí žadatelů byl přiměřený. I přestože soud nemohl přijmout tvrzení, že obecně nejmenší podezření ze zneužití nebo jakéhokoli jiného protiprávního jednání ze strany zaměstnanců může odůvodnit instalaci skrytého sledování prostřednictvím kamerového záznamu ze strany zaměstnavatele, existence důvodného podezření z tohoto závažného pochybení a rozsah zjištěných ztrát v tomto případě představuje závažný a legitimní důvod pro narušení soukromí zaměstnanců. To platí o to spíše v situaci, kdy bezproblémové fungování společnosti nebylo ohroženo pouze podezřením z nesprávného chování jednoho zaměstnance, ale spíše podezřením ze společného jednání několika zaměstnanců, protože vytvořilo obecnou atmosféru nedůvěry na pracovišti.

Evropský soud s ohledem na výše uvedené konečně dospěl k závěru, že vzhledem k významným zárukám poskytnutým španělským právním řádem, včetně opravných prostředků, které stěžovatelé nevyužili, a s ohledem na závažnost příčin, které vedli zaměstnavatele k instalaci kamerového systému, národní instituce při naplňování práv zakotvených v článku 8 EÚLP neselhaly. Jak zohledňují vnitrostátní soudy, vnitrostátní orgány nesplnili své kladné povinnosti podle článku 8, a nepřekročily jim daný prostor pro uvážení.

4. Závěr

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci López Ribalda ukazuje na významný posun v přístupu Evropského soudu pro lidská práva, když rozvíjí a v určitém smyslu překvapivě vymezuje svůj postoj vůči do té doby ustálené judikatuře a minulým precedentům ve věci Köpke v. Německo a Bărbulescu v. Rumunsko. Překvapivým je rovněž ve vnitrostátním kontextu, který podle příslušných národních ustanovení o ochraně soukromí vylučovalo neohlášené sledování zaměstnanců na pracovišti. Španělská pravidla, která vyžadují, aby zaměstnavatel informoval pracovníky o přesném umístění kamery, jsou výslovně přijata za účelem ochrany osobních údajů.

Jinými slovy, jedná se o pravidla na ochranu zájmů, která chrání i článek 8 EÚLP. Je proto překvapivé, že se zde soud přiklonil spíše tedy na stranu zaměstnavatele, resp. španělských orgánů i přestože zjevně tedy došlo k porušení vnitrostátního práva chránícího osobní údaje a soukromí zaměstnanců a neshledal porušení čl. 8 Úmluvy s tím, že tedy odkázal zaměstnance na vymáhání jejich práv pořadem deliktního práva.

Představené nejnovější rozhodnutí López Ribalda poukazuje na skutečnost, která bude postupem času v aplikaci ochrany osobnostních práv, včetně ochrany osobních údajů, stále častější: a to skutečnost, že státy, zejména státy Evropské unie, zvyšují úroveň ochrany v oblasti soukromého života, neznamená automaticky, že se standard článku 8 EÚLP bez dalšího přizpůsobí nové realitě. Autonomní povaha Úmluvy brání Soudnímu dvoru zvyšovat úroveň ochrany v konkrétních oblastech. Přesně to se stalo ve věci López Ribalda vs. Španělsko, kde signatářský stát má jasná a přesná pravidla ochrany osobních údajů zaměstnanců, která byla porušena a jejichž porušení bylo ostatně konstatováno, z čehož nicméně Evropský soud pro lidská práva nevyvodil žádné přímé důsledky ve vztahu k potenciálnímu porušení článku 8 Úmluvy.

STANOVISKO ČESKÝCH SOUDŮ K PŘÍPUSTNOSTI DŮKAZNÍCH PROSTŘEDKŮ

Mgr. Bc. Jitka Kubešová¹

Úvod

Na světě máme země – státy, které jsou založeny na angloamerickém či někdy nazývaném anglosaském právním systému, kdy právo je tvořené soudci skrze precedenty. Naopak rovněž můžeme rozlišovat státy, kde bezpochyby panuje kontinentální typ právní kultury, jehož základním znakem je zákon jako prvotní právní pramen. Naše republika se jistě řadí právě do této skupiny zemí. Přestože v České republice panuje kontinentální systém práva, nelze popřít, že judikatura má v našem právním řádu velký význam, který se projevuje v interpretační a aplikační praxi soudů ale i v normotvorné činnosti, kdy zákonodárce inspirovane ke změně nebo dotvoření právních předpisů. Velký význam judikatuře dávají i samotní účastníci, resp. nejčastěji jejich právní zástupci, kteří na judikaturu soudů upozorňují a dovolávají se rozhodnutí ve věci obdobným způsobem, jakým již bylo rozhodnuto v jiném případě, s odkazem na ustanovení § 13 občanského zákoníku.² Přestože tedy český právní řád není budován na principu precedentů, je v něm uplatňován princip předvídatelnosti soudních rozhodnutí, který je v právní úpravě vyjádřen výše uvedeným zákonným ustanovením. K závaznosti judikatury Nejvyššího soudu (a potažmo i soudu Ústavního) pro soudy nižšího stupně se vyjádřil Nejvyšší soud například ve svém rozsudku ze dne 3. 12. 2009 sp. zn. 30 Cdo 2811/2007, kde uvedl, že „právní názory, které Nejvyšší soud zaujal v jiných“ „právních věcech nejsou ex lege právně závazné (aplikovatelné) na případy s obdobným skutkovým či právním základem, z nějž vzešel ten který judikát dovolacího soudu, nelze však současně ztráct ze zřetele, že došlo-li v soudní rozhodovací praxi při řešení určité materie k (judikaturnímu) ustálení právního názoru, je z povahy věci nezbytné, aby soudy nižších stupňů tento judikaturní posun ve své rozhodovací praxi reflektovaly“³. Princip jistoty a legitimního očekávání určitého rozhodnutí typově podobných případů z hlediska hmotného práva tedy nevylučuje, aby se právní názor na danou otázku vyvíjel, a soudy tak v průběhu času rozhodly odlišně. Nejvyšší soud ve výše citovaném rozsudku pouze upozorňuje na to, že nižší soudy by měly zohlednit případný vývoj v judikatuře. Ostatně vyjádření rozdílného právního

¹ Interní doktorandka katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy.

² Podle § 13 zákona č. 89/2012 Sb. může každý, kdo se domáhá právní ochrany, důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 12. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2811/2007 (dostupné online: http://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/2617DC4E340A083CC1257A4E006ACA-67?openDocument&Highlight=0; cit. 4. 1. 2020).

názoru je přirozenou součástí vývoje soudního rozhodování reagujícího na změny sociálního, politického a samozřejmě i právního významu. Vývoj soudní judikatury lze zaznamenat i v případě přípustnosti důkazních prostředků pořízených moderní technologií v soudním řízení a v otázce předpokladů této přípustnosti.

Z pohledu analýzy vývoje judikatury ve výše uvedené otázce předpokladů přípustnosti důkazních prostředků pořízených moderní technologií v soudním řízení je nejdůležitější rozhodovací činnost Nejvyšších soudů, tedy Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu, a spolu s nimi soudu Ústavního. Přestože lze namítnout, že největší množství sporů rozhodují okresní a krajské soudy, nelze pominout, že z rozhodnutí Nejvyšších soudů a Ústavního soudu plyne závaznost pro soudy nižšího stupně.

Moderní technologie

Důkazů pořízených moderními technologiemi je velké množství. V rámci sledování judikatury je možné se nejčastěji setkat s takovými důkazy, jakými jsou: záznamy aktivity uživatele počítače na internetu, výpisy hovorů z telefonu a samozřejmě zvukové a kamerové záznamy, které za posledních několik let zaznamenaly největší rozmach. Jako důkaz pořízený moderními technologiemi však může působit daleko více věcí. Lze sem zařadit i například výstupy z GPS, sledování pomocí mobilního telefonu, odposlouchávací zařízení, sledování aktivity uživatele na počítači samotném; s těmito a s řadou dalších případů se lze v běžném životě setkat.

Nejčastějším důkazem jsou dozajista zvukové a kamerové záznamy. Hlavním důvodem rozmachu těchto důkazů je především to, že v současné době téměř každý jedinec vlastní chytré mobilní zařízení. Do takového přístroje, který v současné době připomíná svými funkcemi spíše malý počítač a mnohdy má i obdobný výkon, není problém stáhnout potřebné aplikace, které umožňují nahrávání telefonních hovorů, případně při schůzkách telefon obvykle položený na stole či vzhledem k současným technologiím i skrytý v kapse, může představovat diktafon, jenž nahrává celou schůzku. Tyto nahrávky jsou pak předkládány jako důkaz soudu, který se musí popasovat s otázkou, zda je takový důkaz legálně pořízený, zda je přípustné ho provést a případně za jakých okolností by to přípustné bylo.

Právě otázka přípustnosti kamerových a zvukových záznamů jako důkazu u soudu je často spojována s trestním řízením a přípustnosti odposlechnů. Jedná se o velice zajímavou otázku a v posledních pár letech po právní stránce také hojně diskutovanou, avšak tato situace je trochu odlišná od otázky přípustnosti důkazních prostředků pořízených moderní technikou a navržených v soudním řízení k prokázání tvrzení a vztahů vyplývajících z pracovního práva či jiných oblastí soukromého práva.

Pomine-li se otázka přípustnosti důkazních prostředků v trestním řízení, je možné obecně shrnout, že se jedná o důkazy, které svým způsobem zasahují do práva na ochranu osobnosti, práva na ochranu soukromí, případně i práva na rodinný život. Na druhé straně pomyslných vah pak zpravidla stojí právo na soudní ochranu a právo

na spravedlivý proces. Všechna tato práva se řadí mezi základní lidská práva a jejich porušení je tak postižitelné nejenom na zákonné úrovni, ale i prostřednictvím ochrany ústavněprávní. V případě kolize základního práva s jiným základním právem slouží k rozhodnutí o prioritě jednoho vůči jinému tzv. test proporcionality.⁴ Posouzení, které právo má v tom či onom soudním sporu přednost je otázkou úvahy soudů.

Nejčastějšími spory v pracovněprávní oblasti jsou **spory o náhradu škody** a dále **spory o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru** a právě druhý vyjmenovaný případ se v judikatuře ve vztahu k projednávanému tématu objevuje nejčastěji. Jedná se například o případy, kdy pracovní poměr byl rozvázán dejme tomu z důvodu opakovaného porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů. Těmito povinnostmi je pak zpravidla porušení § 316 zákoníku práce, který v odst. 1 zaměstnancům zakazuje bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Zaměstnavatel pak může dodržování tohoto zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat. V takovém případě je pak sporné, zda prostředky, které zaměstnavatel použil ke kontrole zaměstnance, jsou jako důkazy přípustné.

Příkladem porušení právních předpisů zaměstnavatelem je případ, kdy zaměstnavatel v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce narušuje soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, ačkoliv k tomu nemá závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti. V jiných oblastech soukromého práva nežli pracovního se mnohdy jedná o žaloby o náhradu škody způsobenou například při koupi nebo jiném obchodním vztahu.

Vývoj v judikatuře

Jak již bylo řečeno výše, judikatura v oblasti přípustnosti důkazních prostředků pořízených moderní technologií zaznamenala značný vývoj, když se postupem času názor soudu zcela obrátil z jednoho konce pomyslné přímky mezi nepřípustností a přípustností těchto důkazních prostředků na druhý. Nejvyšší soud se otázkou přípustnosti záznamu rozhovoru jako důkazního prostředku zabýval již ve svém rozhodnutí z roku 1998,⁵ kdy dospěl k závěru, že navrhl-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, tedy také v případě, že byl pořízen bez vědomí hovořících osob, soud takový

⁴ Ke konkrétnímu užití a podmínek testu proporcionality např. náleží Ústavního soudu ze dne 17. 2. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 16/98 (dostupné online: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-16-98>; cit. 4. 1. 2020).

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/1998 (dostupné online: http://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7978AC0E94914085C1257BD6003A2CA-5?openDocument&Highlight=0; cit. 4. 1. 2020).

důkaz jako nepřípustný neprovede. Dovedil tak, že zvukový záznam hlasu při rozhovoru osob patří mezi projevy osobní povahy a proto osoba musí k pořízení takového záznamu dát svolení. Tento názor Nejvyšší soud zastával bezmála 10 let.

K určitému vývoji došlo až v reakci na náleží Ústavního soudu, který ve svém náleží publikovaném v v září roku 2006⁶ uvedl, že rozdíl mezi zákonnou licencí pro úřední účely⁷, která nahrazuje příslušné svolení dotčené fyzické osoby a mezi přípustností důkazu, jehož použití se neopírá o žádnou zákonnou úpravu a může být proto použit zásadně jen se svolením zúčastněné fyzické osoby. Nejvyšší soud tedy dospěl k závěru, že přestože byl zvukový záznam pořízen v rozporu se zákonem, lze tento důkaz provést, ale jen se svolením dotčené osoby.⁸ Posun od svolení k pořízení záznamu ke svolení k provedení takového důkazu má však dopad pouze v právní teorii, ale v praxi takový posun nebyl příliš znatelný.

Dalším krokem ve vývoji judikatury by se mohlo jevit rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2010⁹, kde dovedil, že zvukový záznam zachycující projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání či obchodní činnosti nelze považovat za zaznamenání projevu osobní povahy, a soud proto takový důkaz může s ohledem na individuální okolnosti daného případu připustit. Přestože by se mohlo zdát, že toto a pár dalších rozhodnutí následující tento názor jsou předzvěstí rozhodování dalších let, byla všechna tato rozhodnutí záhy označena za vybočení z jinak do té doby ustálené judikatury, a to ačkoliv obdobný názor zastával v té době Ústavní soud¹⁰, který již o rok dříve dovozoval, že činnost člověka, která má být svou povahou činností pracovní nespadá do soukromé sféry jedince a proto se na tuto činnost ochrana před neoprávněnými zásahy do soukromí nevztahuje.

Přelomovým rozhodnutím Ústavního soudu byl až jeho náleží z konce roku 2014¹¹, ve kterém dospěl k zcela jinému závěru. Upozornil na to, že střet zájmu na ochranu osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochranu toho, kdo tento projev zachycuje, je třeba zvažovat v každém jednotlivém případě.

⁶ Náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2006, sp. zn. I. ÚS 191/05 (dostupné online: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=1-191-05>; cit. 5. 1. 2020).

⁷ Za projev úřední licence pak Ústavní soud v uvedeném náleží považuje případy, které výslovně upravuje zákon tedy např. záznam telekomunikačního provozu v trestním řízení.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2008, sp. zn. 22 Cdo 4172/2007 (dostupné online: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B9C78D01A35AFD0AC1257A4E-00659E2D?openDocument&Highlight=0; cit. 5. 1. 2020).

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2010, sp. zn. 22 Cdo 3717/2008 (dostupný online: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AC7FD5A28536A013C1257A4E-00691B48?openDocument&Highlight=0; cit. 5. 1. 2020).

¹⁰ Náleží Ústavního soudu ze dne 31. 3. 2009, sp. zn. I. ÚS 452/09 (dostupný online: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=61885&pos=1&cnt=1&typ=result>; cit. 5. 1. 2020).

¹¹ Náleží Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14 (dostupný online: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/II_US_1774_14_an.pdf; cit. 5. 1. 2020).

Zdůrazňuje tak, že v případě kolize základních práv a svobod je nutné postupovat podle testu proporcionality.

Nejvyšší soud následoval názor Ústavního soudu až o několik let později, například v rozsudku vydaném v srpnu roku 2018¹², kde dovozuje, že zvukový nebo obrazový záznam, jenž se týká projevů člověka osobní povahy a byl pořízen soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby, lze použít jako důkaz v občanském soudním řízení pouze tam, kde tvrzenou skutečnost není možné prokázat jinak, tedy pomocí důkazů, které nezasahují do osobnostních práv dotčené osoby. Dále zdůrazňuje, že i další okolnosti případu musí vést k závěru, že nelze upřednostnit právo na ochranu osobnosti před právem na spravedlivý proces.

Aktuální soudní praxe

Jak lze z dosavadního popisu vývoje judikatury dovodit, trend v rozhodování o přípustnosti či nepřípustnosti důkazních prostředků se v současnosti spíše ubírá k jejich přípustnosti (za splnění určitých podmínek – testu proporcionality). V rámci výkladu již výše zmíněného ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce, zakazujícího zaměstnancům bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, je judikatura jednotná a oba soudy ve vztahu k tomuto ustanovení došli k závěru, že míra ochrany soukromí je u zaměstnance omezována tím, že provádí závislou práci a že oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu zákon výslovně stanovuje. Ačkoliv kontrola ze strany zaměstnavatele nemůže být zcela libovolná a soud musí posoudit její přiměřenost, považuje se taková kontrola za způsob jak získat důkaz o nedodržování zákazu. Oba soudy tak opakovaně judikovali, že bylo-li cílem kontroly prováděné zaměstnavatelem zjištění, zda zaměstnanec zneužíval prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, například navštěvoval internetové stránky, které nesouvisely s výkonem jeho práce nebo užíval služební mobilní telefon k soukromým hovorům a zaměstnavatel tak nezjišťoval obsah e-mailových zpráv nebo obsah SMS, směřovala taková kontrola toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. Záznam aktivit zaměstnance na internetu a další důkazy jsou potom přípustnými důkazy, jejichž míra zásahu do soukromí stěžovatele je zanedbatelná.

V rozhodování správních soudů je patrná zásada, že k dokazování je možné použít všechny prostředky, jimiž lze zjistit a objasnit skutečný stav věci a které jsou v souladu s právními předpisy. Takovými jsou pak zcela jistě důkazy pořízené v rámci zpravodajské licence nebo jiné úřední licence. Nejvyšší správní soud opakovaně zdůrazňoval, že jsou-li důkazy pořizovány orgánem veřejné moci, musí být takový důkaz pořízen v souladu se zákonem, jinak se jedná o důkaz nepřipustný. Rozdíl mezi pořizováním

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018 (dostupný online: http://www.nsouid.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/DAF440DF477B9B8CC12583350036F2E6?openDocument&Highlight=0; cit. 5. 1. 2020).

zvukového či obrazového záznamu soukromou osobu nebo orgánem veřejné moci je tedy zásadní. Důvodem je uplatňování zásad ústavního pořádku, zejména zásada, podle níž lze státní moc uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.

Judikatura Nejvyššího správního soudu je převážně zaměřená na definování, co je osobní údaj a zda pořizování obrazových nebo zvukových záznamů lze označit za zpracování osobních údajů. Dovojuje, že za situace, kdy jde-li o kamerový záznam pořízený soukromou osobou, který zasahuje do sféry osobnostních práv zaznamenávané osoby a jenž nebyl pořízen s jejím souhlasem či v souladu se zákonnými výjimkami, není jeho použitelnost pro potřeby dokazování ve správním řízení zcela vyloučena. Je nutné poměřit legitimitu dosahovaného cíle a přiměřenost užitého postupu na straně druhé. Je-li kamerový systém, z něhož pochází posuzovaný záznam, provozován bez oznámení Úřadu pro ochranu osobních údajů, nejde jen z tohoto důvodu o důkaz nezákonný. Dále stejně jako Ústavní soud upozorňuje na nutnost provedení testu proporcionality.

Skutkově zajímavé soudní spory

Prostředky moderní techniky umožňují různé sledování a zaznamenávání zvuku, obrazu či činnosti osob narušující jejich právo na ochranu soukromí, osobnosti a práva na rodinný život. Vývoj technologií a jejich implementace do soukromého, pracovního i obecně veřejného prostředí sebou přináší zajímavé soudní spory, které jsou po skutkové stránce ojedinělé. Mezi takové lze zařadit i případ, o kterém rozhodl Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 6 A 42/2013-48, kdy zaměstnavatel sledoval trasu pochůzek všech svých poštovních doručovatelů za pomoci GPS lokátoru a tyto záznamy shromažďoval. Soud následně dovodil, že se jedná o nepřiměřený zásah do soukromí jeho zaměstnanců, když zaměstnavatel údaje shromažďoval systematicky po dobu jednoho roku a povahu jeho činnosti soud nepovažoval za tak zvláštní, aby mohla odůvodňovat narušení soukromí doručovatelů na pracovišti. Toto rozhodnutí vede k ponaučení i z toho důvodu, že mnoho zaměstnavatelů, kteří poskytují služební vůz svým zaměstnancům k výkonu jejich práce, využívá právě GPS lokátor k identifikaci služebních a soukromých cest.

Zajímavou právní úvahu uvedl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 3. 8. 2016, sp. zn. 22 Cdo 5264/2014 ve vztahu ke kamerovému systému umístěnému soukromou osobu na vlastním pozemku, který z nepatrné části zabírá rovněž pozemek stěžovatele. Soud obtěžování kamerovým nahráváním definoval jako imisi, proti které právo poskytuje ochranu jen v případě, jde-li o mimořádnou situaci a zvláště závažné a soustavné narušování soukromí vlastníka nebo uživatele sousední nemovitosti. Za zajímavou právní úvahu se jedná primárně z toho důvodu, že obtěžování pohledem v případě fotografování a pořizování kamerového záznamu není typickým příkladem imise.

Třetím případem, který je také nejtýpictějším příkladem porušení povinností dle § 316 zákoníku práce, je spor o neplatné okamžité zrušení pracovního poměru dané

zaměstnanci z toho důvodu, že ve stanoveném období v pracovní době strávil celkem 102,97 hodin neefektivní prací na počítači, tj. více než polovinu pracovní doby, kdy prohlížel stránky, které by se v souladu s Pracovním řádem dali hodnotit jako stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu online zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce. Nejvyšší soud dal v uvedeném případě za pravdu zaměstnavateli s tím, že kontrola směřovala toliko k ochraně jeho majetku a byla tudíž přiměřená.¹³

Skutkově zajímavých případů nabízí judikatura bezpočet ve vztahu k různým důkazním prostředkům, životní situaci, pracovní pozici nebo jen k umístění záznamového zařízení.

Závěr

V současné době se se zařízením provádějící obrazový a zvukový záznam setkáváme téměř na každém kroku. Kamery jsou běžně instalovány na domy či dálnice. Nahrávky telefonních hovorů jsou využívány jako důkaz uzavření smlouvy. Lze shrnout, že technika stále více ovlivňuje život jednotlivců. Vývoj judikatury Nejvyššího soudu a Ústavního soudu tak, jak byl představen výše, zcela jistě reflektuje vývoj společnosti a techniky. Přestože se může stát a stává se, že je vydáno rozhodnutí, které vybočuje z dosavadní rozhodovací praxe, lze současnou judikaturu považovat za ustálenou.

¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 (dostupný online: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B0ED0CEF751D472DC1257A61004D-599C?openDocument&Highlight=0; cit. 20. 1. 2020).

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
nám. Curieových 901/7
116 40 Praha 1

<https://www.prf.cuni.cz>



ISBN (e-kniha): 978-80-7630-001-9